



VYSOKÁ ŠKOLA BÁŇSKÁ – TECHNICKÁ UNIVERZITA OSTRAVA  
EKONOMICKÁ FAKULTA

KATEDRA ÚČETNICTVÍ

Zaměstnanecké benefity ve stavební společnosti

Employee Benefits in a Construction Company

Student: Marie Strnadová

Vedoucí bakalářské práce: Ing. Yvetta Pšenková, Ph.D.

Ostrava 2013

## Zadání bakalářské práce

Student: **Marie Strnadová**  
Studijní program: B6208 Ekonomika a management  
Studijní obor: 6202R049 Účetnictví a daně  
Specializace: 00 Účetnictví a daně  
Téma: **Zaměstnanecké benefity ve stavební společnosti**  
**Employee Benefits in a Construction Company**

Zásady pro vypracování:

1. Úvod
2. Teoretické aspekty zaměstnaneckých benefitů
3. Zaměstnanecké benefity ve vybrané společnosti
4. Praktická aplikace ve stavební společnosti
5. Závěr

Seznam použité literatury

Seznam zkratk

Prohlášení o využití výsledků bakalářské práce

Seznam příloh

Přílohy

Seznam doporučené odborné literatury:

KOLEKTIV AUTORŮ. *Abeceda mzdové účetní 2012*. 22. vyd. Olomouc: ANAG, 2012. 573 s. ISBN 978-80-7263-716-4.

KOLEKTIV AUTORŮ. *Meritum Mzdy 2012*. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2012. 780 s. ISBN 978-80-7357-749-0.

PELECH, Petr. *Zdanění mezd, platů a příjmů ze závislé činnosti v roce 2012*. 20. vyd. Olomouc: ANAG, 2012. 456 s. ISBN 978-80-7263-717-1.

Formální náležitosti a rozsah bakalářské práce stanoví pokyny pro vypracování zveřejněné na webových stránkách fakulty.

Vedoucí bakalářské práce: **Ing. Yveta Pšenková, Ph.D.**

Datum zadání: 23.11.2012

Datum odevzdání: 10.05.2013

Ing. Jana Hakalová, Ph.D.  
vedoucí katedry



prof. Dr. Ing. Dana Dluhošová  
děkanka fakulty

Místopřísežné prohlášení

Prohlašuji, že jsem celou bakalářskou práci včetně Přílohy č. 1 vypracovala samostatně.

Datum odevzdání: .....10.5.2013.....

Marie Strnadová

Marie Strnadová

# Obsah

<b>1. Úvod.....</b>	<b>5</b>
<b>2. Teoretické aspekty zaměstnaneckých benefitů.....</b>	<b>7</b>
2.1 Odměňování zaměstnanců.....	7
2.1.1 Systém odměňování.....	9
2.1.2 Strategie a politika odměňování.....	10
2.1.3 Mzdová politika.....	11
2.1.4 Mzdový systém.....	13
2.1.5 Mzdové formy.....	14
2.2 Zaměstnanecké benefity.....	16
2.2.1 Způsoby realizace a formy poskytování zaměstnaneckých výhod.....	17
2.2.2 Financování a daňový režim zaměstnaneckých výhod.....	19
2.2.3 Odvod pojistného.....	20
2.2.4 Tvorba a čerpání sociálního fondu.....	20
2.3 Jednotlivé benefity a jejich posuzování z hlediska daní z příjmů a pojistného...	21
2.3.1 Rozvoj a vzdělávání zaměstnanců.....	21
2.3.2 Péče o zdraví.....	22
2.3.3 Pojištění a jiné finanční benefity.....	23
2.3.4 Benefity pro sport, rekreaci a kulturu.....	25
2.3.5 Stravování zaměstnanců.....	26
2.3.6 Doprava zaměstnanců.....	28
2.3.7 Benefity pro sladění rodinného a profesního života.....	29
2.3.8 Bydlení.....	29
2.3.9 Využívání dopravních prostředků zaměstnavatele i pro soukromé účely zaměstnanců.....	30
2.3.10 Prodej výrobků a služeb se slevou.....	31
2.3.11 Odstupné, dovolená.....	32
2.3.12 Benefity formou odměny.....	33
2.3.13 Dary a sociální výpomoci.....	34
2.3.14 Pracovní podmínky.....	36

<b>3. Zaměstnanecké benefity ve vybrané společnosti.....</b>	<b>38</b>
3.1 Charakteristika společnosti HOCHTIEF CZ .....	38
3.1.1 Historie společnosti.....	38
3.1.2 Vize společnosti.....	39
3.1.3 Organizační struktura společnosti.....	39
3.1.4 Portfólio služeb.....	40
3.1.5 Politika integrovaného systému řízení.....	42
3.1.6 HOCHTIEF ve světě.....	43
3.2 Zaměstnanecké benefity ve společnosti.....	44
3.2.1 Příspěvek na závodní stravování.....	44
3.2.2 Příspěvek na životní pojištění.....	47
3.2.3 Příspěvek na penzijní připojištění.....	49
3.2.4 Příspěvek na ubytování zaměstnanců na trvalých pracovištích.....	50
3.2.5 Pracovní volno.....	51
<b>4. Praktická aplikace ve stavební společnosti.....</b>	<b>53</b>
<b>5. Závěr.....</b>	<b>62</b>
Seznam použité literatury.....	64
Seznam obrázků.....	67
Seznam tabulek.....	68
Seznam grafů.....	69
Seznam zkratk.....	70
Prohlášení o využití výsledků bakalářské práce	
Seznam příloh	
Přílohy	

# 1. Úvod

Aby docházelo k uspokojování potřeb mezi společnostmi a jejich zaměstnanci, musí společnost na konkurenčním trhu nabízet svým zaměstnancům dostatečné motivační prostředky k práci. V současné pokročilé době je již nemyslitelné, aby společnost neposkytovala svým pracovníkům mimo ohodnocení formou mzdy také zaměstnanecké benefity. Každá společnost se snaží mít jejich atraktivní nabídku, aby byli zaměstnanci spokojeni a nemuseli odcházet ke konkurenční firmě. Jejich přínosem pro společnost je maximalizace tržní hodnoty podniku, což je jejím nejdůležitějším cílem. Také zaměstnanci mají svůj cíl, a tím je, aby byli dostatečně motivováni, dobře odvádět svou práci.

Cílem bakalářské práce je za pomoci analýzy dotazníkového šetření zhodnotit dosavadní benefitní program, který nabízí akciová společnost HOCHTIEF CZ svým zaměstnancům a podat doporučení a návrhy na zlepšení tak, aby bylo dosaženo spokojenosti jak u společnosti, tak u samotných zaměstnanců.

Po všeobecném úvodu, kde je stanoven cíl práce a metodologie, se druhá kapitola bakalářské práce zabývá teoretickými aspekty zaměstnaneckých benefitů. Věnuje se systému odměňování, jehož úkolem je stanovovat mzdy a platy, zaměstnanecké výhody a jiné formy nepeněžního i peněžního odměňování. Kapitola dále obsahuje způsoby a formy poskytování, financování, daňový režim, odvod pojistného a tvorbu a čerpání sociálního fondu, ze kterého jsou benefity čerpány. Důležitou podkapitolou jsou jednotlivé zaměstnanecké benefity s uvedením jejich charakteristik a pohledu z hlediska možnosti jejich čerpání a zahrnutí do nákladů daňových či nedaňových.

Třetí kapitola bakalářské práce je zaměřena prakticky na konkrétní zaměstnanecké benefity, jež nabízí akciová společnost HOCHTIEF CZ svým zaměstnancům. Uvedené informace o benefitech jsou čerpány z Kolektivní smlouvy a vnitřního předpisu společnosti.

Obsahem čtvrté kapitoly bakalářské práce je analýza dotazníkového šetření, které má pomoci objasnit to, zda jsou zaměstnanci dostatečně informováni o poskytovaných benefitech a zda jsou spokojeni se systémem jejich využívání.

Při zpracování bakalářské práce byly použity metody: popisu, analýzy, komparace a dedukce.



## 2. Teoretické aspekty zaměstnaneckých benefitů

### 2.1 Odměňování zaměstnanců

Odměnou se v dnešní době rozumí označení systému odměňování. Cílem systému je zvýšit motivaci lidí v jejich pracovním úsilí. Jedná se o odměnu navíc za mimořádné úsilí pracovníka. Odměna může být povahy jak peněžní, tak i nepeněžní. Smyslem odměňování je odměnit zaměstnance za jejich minulou práci. Odměňování zaměstnanců je značně komplikovaná a ne vždy zcela jasná záležitost, na kterou bývá koncentrována pozornost jak zaměstnanců, tak i jejich zaměstnavatelů. Z toho důvodu bývá velmi často záležitostí přinášející rozpory. Proto oboustranně akceptovatelný a efektivní systém odměňování, který usnadňuje dosažení žádané produktivity a zároveň je spravedlivý k zaměstnancům, je jedním z nejdůležitějších faktorů vytváření harmonických vztahů v podniku. Tradičně se považuje za odměnu mzda nebo plat, popřípadě jiné podoby peněžní odměny, poskytované zaměstnanci jako kompenzace za vykonanou práci.<sup>1</sup>

Podle názoru Koubka<sup>2</sup> a řady odborníků je odměňování pracovníků jednou z nejstarších a nejzávažnějších personálních činností, která na sebe přitahuje pozornost jak ze strany vedení společnosti, tak i pracovníků.

Problematiku v oblasti odměňování charakterizuje Čopíková a Horváthová<sup>3</sup> jako jednu z nejdůležitějších personálních činností. Odměňování zaměstnanců je ve společnosti vždy senzibilní záležitostí. Jakékoliv změny v zavedeném, ale špatném systému jsou vnímány s velkou bedlivostí, pozorností a nedůvěrou. Na druhou stranu ale setrvání u špatně nastaveného systému může mít nepříznivý vliv na finanční rovnováhu a efektivitu firmy. Proto je v každé společnosti nutná existence přijatelného, efektivního, spravedlivého a motivujícího systému odměňování. Tento systém odměňování by měl být přijatelný jak pro zaměstnance, tak i pro zaměstnavatele a tím by měl napomáhat vytváření harmonických vztahů ve společnosti. Měl by být schopen diferencovat výkonné zaměstnance od méně výkonných.

---

<sup>1</sup> FOOT, Margaret a Caroline HOOK. *Personalistika*. Praha: Computer Press, 2002. 462 s. ISBN 80-7226-515-6.

<sup>2</sup> KOUBEK, Josef. *Řízení lidských zdrojů: základy moderní personalistiky*. Praha: Management Press, 2001. 265 s. ISBN 80-7261-033-3.

<sup>3</sup> ČOPÍKOVÁ, Andrea a Petra HORVÁTHOVÁ. *Odměňování zaměstnanců v organizacích*. Ostrava, 2010. 142 s. ISBN 978-80-248-2264-8.

Jak uvádí Koubek<sup>4</sup>, moderní personalistika chápe odměňování poněkud rozsáhleji a zahrnuje do něj také:

- zaměstnanecké výhody (většinou ve formě nepeněžní) poskytované zaměstnanci nezávisle na jeho pracovním výkonu pouze z titulu jeho pracovního poměru či jiného typu pracovního zapojení ve společnosti (např. placená dovolená, zlevněné stravování, věcné dary k životnímu nebo pracovnímu výročí, možnost používat podnikový automobil i pro soukromé účely, poskytování pracovního oděvu či příspěvku na oděv, podnikem organizované kulturní akce, služby pro pracovníka a jeho rodinné příslušníky, možnost levnějšího nákupu výrobků firmy a další),
- vzdělávání zaměstnance (zvyšuje se tím jeho konkurenceschopnost na trhu práce a tím i zaměstnatelnost ve firmě i mimo ni),
- povýšení pracovníka,
- formální uznání,
- pozvání na slavnostní oběd či večeři,
- pověřování důležitými pracovními úkoly,
- pověřování úkoly školitele nových zaměstnanců,
- pověřování vedením lidí,
- pestrá a zajímavá práce,
- dobré a vlídné vztahy na pracovišti,
- příjemný styl vedení lidí v podniku,
- vytváření pozitivních pracovních podmínek, zejména prestižního charakteru (např. přidělení samostatné kanceláře, přidělení počítače, přímého telefonního čísla, koberec místo linolea apod.) a jistě se najdou mnohé další formy odměny.

Tradičně je za odměnu považována mzda nebo plat, případně různé formy peněžní odměny poskytované zaměstnanci jako kompenzace za vykonávanou práci. Společným rysem těchto plnění je, že se zaměstnancům poskytují podle komplikovanosti a namáhavosti práce, kterou vykonávají.

---

<sup>4</sup> KOUBEK, Josef. *Personální práce v malých a středních firmách*. Praha: Grada Publishing, 2007. 261 s. ISBN 978-80-247-2202-3.

### 2.1.1 Systém odměňování

Jedná se o systém, jehož úkolem je stanovovat mzdy a platy, zaměstnanecké výhody a jiné formy peněžního i nepeněžního odměňování.

Smyslem funkčního systému odměňování ve společnosti podle názoru Čopíkové a Horváthové<sup>5</sup> je:

- odměňovat pracovníky podle hodnoty, kterou vytvářejí,
- odměňovat pracovníky podle toho, jak si jich společnost cení a jak je na základě toho chce platit,
- odměňovat správné věci, aby bylo zřetelné to, co je důležité z hlediska chování a výsledků,
- pomáhat získávat a udržovat si potřebné kvalitní pracovníky,
- motivovat lidi a získávat jejich věrnost a angažovanost,
- produkovat kulturu vysokého výkonu.

Aby systém odměňování nevedl k neshodám, měl by splňovat následující tři cíle:

- **být motivační,**
- **být spravedlivý,**
- **být transparentní.**

Společnost by měla použít tedy takový vhodný a náležitý systém odměňování, jenž by zaměstnance v jejich výkonu motivoval a za dobře vykonanou práci spravedlivě odměnil. Jedině tak lze dospět k tomu, aby lidé pracovali pro společnost co nejefektivněji a pomáhali tak k dobrému hospodaření podniku.

Odměňování se věnuje strategiím, politice, procesům a postupům nezbytným k zajištění toho, aby bylo to, čím zaměstnanci přispívají společnosti, akceptováno a odměněno jak hmotnou, tak nehmotnou formou.

Systém odměňování musí vycházet ze strategie společnosti a přispívat k podpoře jejích klíčových prvků. Měl by být navržen tak, aby co nejlépe odpovídal a splňoval konkrétní potřeby společnosti i jejich zaměstnanců. Podstatným předpokladem je, aby systém

---

<sup>5</sup> ČOPÍKOVÁ, Andrea a Petra HORVÁTHOVÁ. *Odměňování zaměstnanců v organizacích*. Ostrava, 2010. 142 s. ISBN 978-80-248-2264-8.

zaměstnanci přijali. Je důležité a příhodné, aby zaměstnanci měli podíl na jeho vytváření, zavádění i fungování, aby se stal společným vlastnictvím a společnou odpovědností vlastníka společnosti, vedení i zaměstnanců.

Podle názoru Čopíkové a Horváthové<sup>6</sup> vytvořením účinného systému odměňování sleduje každá firma splnění několika různorodých úkolů:

- **získání a stabilizace zaměstnanců** – snahou každé společnosti je přivést do firmy kvalitní uchazeče o zaměstnání a přispět k získání, formování a udržení takových pracovníků, které zajímají hlavní cíle společnosti,
- **individuální ochota k výkonu** – systém by měl stabilizovat a motivovat ty stávající zaměstnance, s jejichž prací je společnost spokojena a ty zaměstnance, kteří mají určité rezervy, systém by měl motivovat k efektivnějším pracovním výkonům,
- **objem mezd jako náklad** – vyšší mzdové náklady než u konkurenčních výrobců vedou ke konkurenční nevýhodě v soutěži na trhu a ohrožují efektivnost společnosti,
- **spravedlnost** – každý zaměstnanec porovnává svůj výdělek s výdělkem nejen ostatních zaměstnanců, ale i s výdělkovými alternativami, které nabízejí v souladu s jeho možnostmi a přáními na trhu práce,
- **soulad** – měl by být v souladu s právními normami, veřejnými zájmy, strategií a kulturou společnosti,
- **fluktuace zaměstnanců** – tzn. řízená obměna zaměstnanců v rozmezí od 3 do 5 % ročně.

### 2.1.2 Strategie a politika odměňování

Strategie odměňování je ve společnosti součástí strategie řízení lidských zdrojů. Přesně určuje záměry společnosti o tom, jak odměňovat své zaměstnance, jak by měla být tvořena její politika a procesy odměňování, aby odpovídaly požadavkům podnikání. Systém odměňování by měl vycházet ze strategie firmy a podporovat všechny její důležité prvky. Výsledkem by měl být aktivní, účinný a motivující systém, jenž splňuje princip spravedlivé odměny za práci.<sup>7</sup>

---

<sup>6</sup> ČOPÍKOVÁ, Andrea a Petra HORVÁTHOVÁ. *Odměňování zaměstnanců v organizacích*. Ostrava, 2010. 142 s. ISBN 978-80-248-2264-8.

<sup>7</sup> BLÁHA, Jiří; MATEJČÍK, Aleš a Zdeňka KAŇÁKOVÁ. *Personalistika pro malé a střední firmy*. Brno: CP Books, a. s., 2005. 284 s. ISBN 80-251-0374-9.

Komplexní a efektivní odměňování podle Dvořákové a kol.<sup>8</sup> znamená stanovení mzdy za vykonanou práci a poskytování zaměstnaneckých výhod. Budoucnost hmotné stimulace při procesu řízení zaměstnanců má však širší rozměr než jen peněžní ocenění přínosu zaměstnance. Strategické odměňování pozoruje propojení mzdy za práci s odlišnými formami ocenění a ostatními nástroji managementu lidských zdrojů. To znamená, že zaměstnavatel:

- nabízí možnost učit se a rozvíjet se,
- umožňuje získání různorodých forem uznání, které jsou kladně akceptovány, např. dary, rekreace,
- usiluje o vytváření takových pracovních úkolů, které jsou co nejvíce komplexní a autonomní, zvyšují spokojenost s prací a podílejí se na všeoborové flexibilitě zaměstnanců,
- poskytuje flexibilní formy zaměstnání a režimy práce,
- věnuje se kvalitě pracovních podmínek.

Cílem strategie odměňování je udělit společnosti záměr a směr pro vytváření programů odměňování podporujících dosahování podnikových cílů a uspokojujících potřeby zainteresovaných stran.

### **2.1.3 Mzdová politika**

V normálním životě se plány střetávají se situačními požadavky a nepředvídatelnými událostmi, které nutí řídící zaměstnance odchýlit se od vyhlášených směrů a přesvědčení. Postup manažerů při odměňování ovlivňuje rozhodnutí vrcholového vedení o prioritě cílů mzdové politiky společnosti. Cíle jsou následující:

- získat a udržet si zaměstnance,
- motivovat k pracovnímu výkonu,
- zachovat objem mzdových prostředků v efektivním poměru k produktivitě práce,
- prosazovat oprávněnou diferenciaci mezd uvnitř společnosti,
- zabezpečit konkurenceschopný poměr mezd ve srovnání s konkurenty na trhu práce.

Mzdovou diferenciací se rozumí rozdíly ve mzdách, které plynou z objektivních rozdílů mezi jednotlivými pracovními činnostmi, z rozdílných výsledků práce zaměstnance

---

<sup>8</sup>DVOŘÁKOVÁ, Zuzana a kolektiv. *Management lidských zdrojů*. Praha: Beck, 2007. 485 s. ISBN 978-80-7179-893-4.

a pracovní skupiny a jejich rozdílných přínosů k hospodářskému výsledku společnosti. Míra diferenciací je důležitou informací o stimulační účinnosti mzdy. Klesne-li pod žádoucí a praxí potvrzenou hladinu, pak mzda přestává plnit svou funkci podnětu ke zvyšování pracovního výkonu, rozšiřování a zvyšování kvalifikace, snaze převzít větší odpovědnost či být povýšen. Při analýze rozdílů ve mzdách se hodnotí jak mzdové relace uvnitř společnosti, tak mzdové skladby společnosti ve srovnání se mzdovou situací konkurence. Patříčné odměňování patří mezi příčiny, které významně ovlivňují pracovní spokojenost. Zaměstnavatel má periodicky provádět průzkumy o mzdách a na základě zjištěných výsledků hledat příslušná opatření. Spornou otázkou však zůstává nalezení všemi akceptované mzdové struktury. Zaměstnavatel musí stále znovu ověřovat účinnost metod, které uplatňuje při jejím řešení. Výše uvedené cíle mzdové politiky nelze realizovat paralelně, protože jsou vzájemně rozporné. Zaměstnavatel se musí rozhodnout, co je pro něj nejvýhodnější.

#### **Mzdová politika formuluje:**

- na jakém mzdovém stupni se má společnost pohybovat,
- jaké mzdové struktury působí na získávání a stabilizaci zaměstnanců,
- jaká interní diferenciací mezd vede k lepšímu pracovnímu výkonu a prosazuje mzdovou spravedlnost,
- jak velká část má ve struktuře mzdy připadat na účast na výsledku,
- jak velké difference mezi mzdami mohou být vymezeny na základě rozdílů v pracovním výkonu,
- jak se mohou zaměstnanci zařadit do tvorby a vývoje mzdového systému,
- jak zaměstnancům podat informace o mzdové politice a principech odměňování.

Dobrý výsledek společnosti je dnes dosažitelný především prostřednictvím zaměstnanců, jejichž odměňování je koncipováno jako integrovaná část managementu lidských zdrojů. Zvládání mzdového problému tak vede přes cílevědomé rozvíjení systému odměňování a zaměstnaneckých výhod, kdy jsou předjímány změny ve vnějším prostředí a organizační změny a kdy jsou jim přizpůsobeny nástroje stimulace k pracovnímu výkonu.<sup>9</sup>

---

<sup>9</sup> DVORÁKOVÁ, Zuzana a kolektiv. *Management lidských zdrojů*. Praha: Beck, 2007. 485 s. ISBN 978-80-7179-893-4.

#### 2.1.4 Mzdový systém

Zákoník práce<sup>10</sup> vymezuje mzdu jako peněžitě plnění a plnění peněžitě hodnoty poskytované zaměstnanci za práci. V ustanovení téhož zákona v § 110 je stanovena zásada stejné mzdy za stejnou práci a za práci stejné hodnoty a podrobněji jsou definována základní kritéria charakterizující mzdu. V ustanovení § 300 jsou uvedeny základní principy, které musí zaměstnavatel dodržovat, pokud určuje množství práce a požadované pracovní tempo, jako kritéria výkonnosti a výsledků práce.

Hlavním úkolem mzdového systému není pouhé naplnění povinností, které Zákoník práce zaměstnavatelům v sekci odměňování ukládá, ale je jím motivace zaměstnanců k dosažení co nejlepších výsledků práce s cílem uskutečnit úmysly zaměstnavatele. Posláním mzdového systému je dospět k tomu, aby mzdy zaměstnanců byly v co nejvyšší míře závislé na výsledcích práce a aby vynaložené prostředky byly maximálně výkonné z hlediska potřeb zaměstnavatele. Ačkoli tvorba mzdového systému se neřídí žádným obecně závazným právním předpisem a bývá předmětem smluvního ujednání nebo předmětem úpravy ve vnitřním předpisu, lze tvrdit, že většina mzdových systémů vychází obvykle z dělení mzdy zaměstnavatelů na pevnou a pohyblivou složku. Základní prvky mzdového systému většinou tvoří tarifní soustava, příplatky ke mzdě a formy mzdy, i když ne v každém mzdovém systému se všechny prvky uplatňují.

Prvky mzdového systému uvádí následující přehled d' Ambrosové a kolektivu<sup>11</sup>:

- **tarifní mzda**, tj. soubor pravidel, kterými je určována výše a podmínky pro poskytování pevné složky mzdy a které se zpravidla označují jako mzdové tarify, základní mzda apod;
- **příplatky ke mzdě**, tj. plnění poskytovaná zaměstnancům k ohodnocení výkonu práce při neobvyklých, zaměstnance nadstandardně zatěžujících podmínkách. K příplatkům patří mzda za práci přesčas, mzda (náhradní volno nebo náhrada mzdy) za svátek, mzda za noční práci, mzda a příplatek za práci ve ztíženém pracovním prostředí, mzda za práci v sobotu a neděli a jiné příplatky ke mzdě zákoníkem neupravené.

<sup>10</sup> § 109 odst. 2 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce. Dostupný také z: <http://business.center.cz/business/pravo/zakony/zakonik-prace/cast6h1.aspx>. ISSN 1213-7235.

<sup>11</sup> D'AMBROSOVÁ, Hana a kolektiv. *Abeceda personalisty*. ANAG, 2011. 413 s. ISBN 978-80-7263-646-4.

### 2.1.5 Mzdové formy

Představují soubor pravidel, kterými se vytváří závislost mzdy zaměstnanců na výsledcích práce a na jejich osobním přínosu k těmto výsledkům. Jejich úlohou je stimulace ke zvýšení a zlepšení pracovního výkonu jednotlivce, pracovního kolektivu a společnosti jako celku. Smyslem mzdových forem je mzdově ocenit výsledky práce, pracovní jednání a hospodaření s věcnými a finančními prostředky. Jejich podoba není stanovena žádným právním předpisem. Zásady pro poskytování mzdových forem jsou plně v kompetenci společnosti. Mohou být známy např. ve vnitřním předpisu nebo mzdové části kolektivní smlouvy.

Mzdové formy Dvořáková a kol.<sup>12</sup> rozlišuje na:

- **základní (samostatné)**, kam patří:
  - časová mzda,
  - úkolová mzda.
- **doplňkové (nesamostatné)**, kam řadí:
  - osobní ohodnocení,
  - prémie,
  - provize,
  - bonus,
  - odměny,
  - účast na podílu na hospodářském výsledku.

#### Časová mzda

Je ji možno uplatnit u jakéhokoliv druhu práce. U dělnických povolání, kde je hodinový mzdový tarif, se určí jako součin tohoto tarifu a skutečně odpracované doby v hodinách. Při měsíčním tarifu, který je vždy u nedělnických činností, je přímo úměrná počtu odpracovaných hodin v měsíci.

#### Úkolová mzda

Je účinná při odměňování výrobních dělníků, v jejichž náplni práce je značný podíl ručně vykonávaných činností. Mzda je závislá na množství odvedeného výkonu vyjádřeného

---

<sup>12</sup> DVOŘÁKOVÁ, Zuzana a kolektiv. *Management lidských zdrojů*. Praha: Beck, 2007. 485 s. ISBN 978-80-7179-893-4.



pomocí výkonových norem v kusech nebo normohodinách. Je formou mzdy, při níž je výdělek zaměstnance závislý na výkonu vyjádřeném stupněm plnění stanovené normy výkonu.

### **Osobní ohodnocení**

Někdy je také označováno jako odměna za hodnocení zaměstnance. Poskytuje se s cílem motivovat zaměstnance k pracovnímu výkonu. Ohodnocení stanoví přímý nadřazený zaměstnance v souvislosti se slovním ohodnocením kritérií, která posuzují množství a kvalitu práce, schopnosti, dovednosti a sociální jednání. Bývá také určováno procentem ze mzdového tarifu.

### **Prémie**

Prémie jako forma mzdy patří mezi oblíbené. Doplní úkolovou nebo časovou mzdu. Rozlišuje se jednorázová a pravidelná prémie. Jednorázové prémie jsou přiznávány za mimořádná plnění pracovních povinností, např. věrnostní prémie nebo prémie za přítomnost.

### **Provize**

Provize představuje jednoduchou a vysoce pobídkovou formu mzdy. Hodí se pro hmotnou zainteresovanost obchodníků apod., kde výsledek práce je pracovníkem ovlivnitelný a přitom není racionální evidovat využití pracovní doby a stanovit pracovní postupy. Určuje se buď procentem z peněžního ukazatele, nebo pomocí pevné sazby za jednotku prodeje.

### **Bonus**

Stejně jako prémie i bonus patří mezi oblíbené formy mzdy. Je poskytován k zaručené mzdě za dosažení specifických a mimořádných cílů. Může být individuální nebo kolektivní a lze ho přiznat za dosažení stanovených cílů. Bonus může nahradit osobní ohodnocení a prémie, nebo může být poskytován místo účasti na výsledku hospodaření.

### **Jednorázové a mimořádné odměny**

Uvedené odměny jsou přiznávány s cílem ocenit mimořádné pracovní úsilí a nestandardní pracovní úspěch nebo mzdově zvýhodnit zaměstnance za délku pracovního poměru u společnosti, aby se posilovala jejich stabilizace. K nejběžnějším odměnám můžeme zařadit např. odměny k pracovnímu či životnímu výročí, odměny na dovolenou a k Vánocům, odměny za zlepšovací návrhy apod.

## **Účast na výsledcích**

Účast na výsledcích reprezentuje formu mzdy, kterou zaměstnavatel může poskytovat zaměstnancům za přínosy k dosažení hospodářských výsledků. Sleduje tím jak zvýšení produktivity, snížení nákladů, tak získávání a stabilizaci zaměstnanců. S účastí na výsledcích se zpravidla setkávají velké podniky, které ji využívají k vytváření image dobrého zaměstnavatele na trhu práce, na stabilizaci kmenových zaměstnanců a jejich sociálního zvýhodnění.

## **2.2 Zaměstnanecké benefity**

Mezi největší motivace k práci patří mzda. Ta v souladu se Zákoníkem práce přísluší každému zaměstnanci za vykonanou práci. V poslední době dochází v ekonomice k řadě významných změn. Změny se vztahují mimo jiné i na personální oblast. Pokud se změny týkají motivace k práci, pak je zásadním způsobem ovlivňován postoj firem i zaměstnanců.

Podniky se vyjma mzdy snaží poskytovat svým zaměstnancům také další plnění. Pro tato plnění se vžil pojem zaměstnanecký benefit. Zaměstnanecké benefity jsou nepřímou hmotnou formou odměňování, jež zaměstnavatel dobrovolně poskytuje nad rámec povinně stanovených dávek, pokud na ně má prostředky. Firma jimi může přispět k vytváření podmínek pro sladění soukromého a pracovního života zaměstnanců. Dobře nastavený systém zaměstnaneckých výhod podporuje loajalitu zaměstnanců a motivuje je k vyšším pracovním výkonům. Existence či neexistence zaměstnaneckých výhod v podniku je přímo úměrná tomu, jak je firma podnikatelsky výkonná a zda zaměstnavatel považuje zaměstnanecké benefity za důležitý motivační faktor ve mzdové politice.

Plnění poskytovaná formou benefitů jsou za určitých okolností osvobozena od daně z příjmů a neodvádí se z nich odvody do systému zdravotního a sociálního pojištění. Zaměstnanecké benefity jsou z hlediska nákladů flexibilnější a lépe se řídí. Pro zaměstnance jsou úspory v této oblasti přijatelnější a prosazují se lépe než dočasné snížení mzdy.

Existuje mnoho možností, jak firma bude zaměstnanecké benefity poskytovat. Záleží na firmě, jakou strategii si zvolí, přičemž je rozhodující, co chce firma poskytováním benefitů zaměstnancům sdělit. Záleží jen na ní, jaké benefity, v jaké hodnotě a jakým způsobem bude

zaměstnancům poskytovat. Zvolit lze také taktiku, která bude v určité míře obsahovat kombinaci různých aspektů.

Pokud jde o **četnost benefitů**, vyšší počet nabízených plnění nemusí hned znamenat efektivnější nabídku a větší spokojenost či motivaci zaměstnanců. Proto je vhodné zvolený systém pravidelně hodnotit a podle výsledků provádět změny s důrazem na efektivitu nákladů vynaložených na zaměstnanecké benefity a na spokojenost zaměstnanců.

**Benefity je možno poskytovat** po neomezenou dobu (např. zvýhodněná strava) nebo po předem vymezenou lhůtu (třeba na půl roku nebo rok) s tím, že před vypršením lhůty platnosti se systém posoudí a buď se v něm bude pokračovat, nebo se stanoví znovu. Umožňuje to zjistit, zda je o nabízené benefity zájem, ale je to také signálem, že benefity mají charakter nadstandardních plnění a jejich poskytování záleží na ekonomické pozici firmy. Výzkumy ukazují, že některé benefity jsou po určité době zaměstnanci pokládány za samozřejmost a nejsou tak vnímány jako motivace. Zaměstnavatelé proto usilují o posílení motivačního efektu těchto plnění zdůrazňováním jejich hodnoty, např. tak, že jejich hodnotu uvádí jako speciální údaj na výplatní pásce zaměstnance. Na druhou stranu se ale vyskytují důkazy, že na odbourání zaměstnaneckých výhod jsou zaměstnanci velmi senzibilní, což se může projevit na jejich výkonu nebo směřovat až ke ztrátě jejich loajality a sounáležitosti s firmou.

### 2.2.1 Způsoby realizace a formy poskytování zaměstnaneckých výhod

Pokud se jedná o formu realizace a formu poskytování benefitů, existuje podle d'Ambrosové a kolektivu<sup>13</sup> několik možností:

- **jednotný program realizace pro všechny zaměstnance** - systém, dle kterého mají všichni zaměstnanci právo na veškeré firmou nabízené benefity a záleží jen na nich, zda je čerpají nebo nikoliv. Mezi výhody tohoto typu patří například možnost uplatnit princip solidarity při poskytování zaměstnaneckých výhod. Výhodou je i to, že všichni zaměstnanci mají nárok na všechny benefity a závisí pouze na nich, zda je čerpají nebo ne. Naopak nevýhodou je, že firma poskytuje benefity všem zaměstnancům, většinou volí spíše levnější benefity (nebo v nižší hodnotě) a zároveň ty, jež jsou plně nebo částečně daňově zvýhodněné;

---

<sup>13</sup> D'AMBROSOVÁ, Hana a kolektiv. *Abeceda personalisty*. ANAG, 2011. 413 s. ISBN 978-80-7263-646-4.

- **diferencovaný přístup realizace** - systém zaměstnaneckých výhod pro jednotlivé zaměstnance nebo pro skupiny zaměstnanců, avšak vždy při respektování zásady rovnosti a zákazu diskriminace. Zaměstnanci firmy netvoří homogenní skupinu, liší se věkem, vzděláním a pohlavím. Každá ze skupin zaměstnanců má své zájmy a potřeby. Průzkumy ukazují, že mladší zaměstnanci preferují individuální rozvoj a benefity, které jim pomáhají sladovat rodinný a pracovní život, starší naopak více preferují příspěvky na zdravotní péči a penzijní připojištění. Zaměstnanci s nižšími příjmy upřednostňují benefity, které mají blíže k finančním plněním, jakými jsou sociální výpomoci nebo bezúročné půjčky. Potom je tu celá škála benefitů, které jsou ceněny všemi zaměstnanci – úrazové pojištění, delší dovolená, příspěvky na dopravu apod.;
- **jednotný program benefitů pro všechny zaměstnance podniku** – patří zde například zvýhodněné stravování, příspěvky na využívání kulturních, rekreačních a sportovních zařízení. Tato forma poskytování zaměstnaneckých výhod obsahuje také nadstandardní balíček určený pro vybranou skupinu klíčových zaměstnanců a manažerů. Nadstandardní výhody jsou poskytovány nad rámec plnění určených všem zaměstnancům s cílem udržet kvalitní klíčové manažery a zvýšit jejich motivaci a spokojenost;
- **jednotný systém benefitů, jehož součástí jsou některé specifické výhody určené svým zaměřením více pro sociálně slabší zaměstnance** – jedná se o možnost čerpání sociálních výpomocí, sociálních půjček apod. Systém je využíván u firem nebo provozoven, kde převažují méně kvalifikované manuální práce a kde jsou také nižší výdělky. Jde například o vytvoření balíčků pro jednotlivé kategorie zaměstnanců s různým obsahem, ale ve finančním vyjádření ve stejné hodnotě;
- **cafeteria systém** – podstata spočívá v tom, že z nabídky benefitů si zaměstnanec v rámci stanoveného limitu prostředků může vybrat plnění, která mu nejvíce vyhovují, může si zvolit podle vlastních preferencí. Zpravidla jsou limity stanoveny na rok, ale lze je stanovit i na kratší nebo delší období;
- **systém osobních účtů, (systém virtuálních internetových účtů)** – je zpravidla určen všem zaměstnancům firmy. Podstata je stejná jako u cafeteria systému – každý zaměstnanec má své konto a na něm určitou sumu peněz, které může použít na plnění podle svého osobního výběru. Vybírat si může z jednotné předem stanovené nabídky zaměstnaneckých benefitů. Částka může být pro všechny jednotná, nebo může být stanovena i diferencovaně. Při čerpání prostředků z osobního účtu se zaměstnanec

nemusí rozhodovat předem a ve výběru plnění z předložené nabídky je omezen pouze objemem financí přidělených na jeho účet;

- **benefity formou outsourcingu** – v poslední době se začínají objevovat podniky, které se rozhodly k podstatné změně. Administrativní stránku poskytování svých zaměstnaneckých benefitů svěřují specializované firmě. Výběr výhod a rozpočet je záležitostí zaměstnavatele. Zaměstnanci si mohou vybrat z nabídky benefitů v rámci svého ročního rozpočtu, ale administrativně vše spravuje speciální firma.

### 2.2.2 Financování a daňový režim zaměstnaneckých výhod

Existuje několik možností, jak může zaměstnavatel benefity poskytovat. Výdaje spojené s nimi může zaměstnavatel hradit na vrub nákladů, a to jak daňově, tak i nedaňově uznatelných. Dále je může zaměstnavatel poskytovat ze sociálního fondu nebo obdobného fondu tvořeného ze zisku po jeho zdanění, v neposlední řadě rovněž ze zisku po jeho zdanění resp. z nerozděleného zisku z předchozích účetních období.

Zákon o daních z příjmů (dále jen ZDP) dává rovněž určitý prostor pro poskytování některých výhod na vrub nákladů daňových. V souladu s ustanovením ZDP se za daňově uznatelný náklad považují také práva zaměstnanců vyplývající z kolektivní smlouvy, vnitřního předpisu zaměstnavatele, pracovní smlouvy nebo jiné smlouvy, pokud tento nebo zvláštní zákon nestanoví jinak. Do práv zaměstnanců patří výdaje na pracovní a sociální podmínky, péči o zdraví a zvýšený rozsah doby odpočinku zaměstnanců vynaložené zaměstnavatelem. Ve vztahu k financování to znamená, že v případě, kdy právo pracovníků na jejich plnění je založeno na vnitřním předpisu, kolektivní smlouvě zaměstnavatele nebo pracovní či jiné smlouvě, pokud ZDP nebo zvláštní zákon nestanoví jinak, a při splnění podmínky uznatelnosti nákladů ve smyslu § 24 odst. 1 ZDP, tzn., musí jít o prokázané výdaje vynaložené na zajištění, udržení a dosažení příjmů zaměstnavatele, může zaměstnavatel výdaje na úhradu takových výhod zahrnout do nákladů daňových. Zároveň na straně pracovníka až na výjimky platí, že pokud je zaměstnanecká výhoda poskytnuta na vrub daňových nákladů zaměstnavatele, jedná se o zdanitelný příjem na straně pracovníka, který se zpravidla také zahrnuje do vyměřovacího základu pro odvod pojistného na veřejnoprávní pojištění.<sup>14</sup>

---

<sup>14</sup>§ 24 odst. 2 písm. j) bod 5 zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů. Dostupný také z: <http://business.center.cz/business/pravo/zakony/dprij/cast3.aspx>. ISSN 1213-7235.

### 2.2.3 Odvod pojistného

Do vyměřovacího základu pro pojistné na sociální i zdravotní pojištění se podle d'Ambrosové a kolektivu<sup>15</sup> zahrnují příjmy, které jsou:

- **zaměstnanci zaúčtovány**, tj. plnění, která byla v peněžní nebo nepeněžní formě nebo formou výhody poskytnuta zaměstnavatelem zaměstnanci nebo předána v jeho prospěch,
- **předmětem daně z příjmů fyzických osob a nejsou od této daně osvobozeny.**

Mezi příjmy, které se do vyměřovacího základu nezahrnují, patří např. náhrada škody podle Zákoníku práce; odstupné, odbytné a odchodné poskytované na základě zvláštních právních předpisů, věnostní přídavek horníků atd.

Poskytované zaměstnanecké benefity mohou být podle Macháčka<sup>16</sup>:

- osvobozené od daně z příjmů ze závislé činnosti na straně zaměstnance,
- podléhají zdanění z tzv. superhrubé mzdy na straně zaměstnance,
- zahrnovány do nákladů daňových na straně zaměstnavatele,
- zahrnovány do nákladů nedaňových na straně zaměstnavatele,
- nezahrnovány do vyměřovacího základu zaměstnance pro výpočet pojistného na sociální a zdravotní pojištění,
- zahrnovány do vyměřovacího základu zaměstnance pro výpočet pojistného na zdravotní a sociální pojištění.

Na straně zaměstnance se za optimální považují benefity, které jsou od daně z příjmů ze závislé činnosti osvobozeny a zároveň se nezahrnují do vyměřovacího základu a není z nich odváděno pojistné.

### 2.2.4 Tvorba a čerpání sociálního fondu

V ČR je tradicí, že se pro účely poskytování zaměstnaneckých výhod vyčleňuje do zvláštního fondu část rozpočtových prostředků nebo část čistého zisku po zdanění nebo jiných zdrojů k tomu určených, a to podle typu organizace nebo zaměstnavatele.

---

<sup>15</sup> D'AMBROSOVÁ, Hana a kolektiv. *Abeceda personalisty*. ANAG, 2011. 413 s. ISBN 978-80-7263-646-4.

<sup>16</sup> MACHÁČEK, Ivan. *Zaměstnanecké benefity a daně*. 2. vyd. Praha: ASPI, a. s., 2008. 156 s. ISBN 978-80-7357-368-3.

## **Tvorba sociálního fondu**

Pokud není sociální fond upraven obecně závazným předpisem, lze kritéria pro tvorbu fondu zvolit libovolně. Nejčastěji používanou základnou, od které se tvorba fondu odvíjí, je příděl do fondu odvozený z plánovaného objemu mzdových prostředků a ostatních výdajů, např. z objemu vyplacených mezd, nebo procentem z čistého zisku. Část zaměstnavatelů aplikuje při tvorbě sociálního fondu obdobná pravidla jako při tvorbě Fondu kulturních a sociálních potřeb (dále jen FKSP).

## **Čerpání sociálního fondu**

Neexistuje žádný obecně závazný právní předpis, který by určoval rozsah plnění, které lze ze sociálního fondu poskytovat. Používání sociálního fondu je plně v kompetenci zaměstnavatele nebo je předmětem kolektivního vyjednávání.

## **Daňový režim plnění**

Daňový režim plnění z FKSP a ze sociálního fondu upravuje Zákon o daních z příjmů. Zákon však neřeší otázku rozsahu plnění poskytovaných ze sociálního fondu, pouze taxativně stanovuje okruh plnění poskytovaných zaměstnavatelem zaměstnancům z FKSP, sociálního fondu nebo ze zisku po zdanění nebo na vrub nedaňových nákladů, která jsou u zaměstnance od daně z příjmů fyzických osob ze závislé činnosti osvobozena.

## **2.3 Jednotlivé benefity a jejich posuzování z hlediska daní z příjmů a pojistného**

### **2.3.1 Rozvoj a vzdělávání zaměstnanců**

Rozvoj a vzdělávání pracovníků především v oblasti prohlubování a zvyšování jejich kvalifikace je důležitým motivačním prvkem zaměstnanců. Ne všechna plnění poskytovaná v podobě vzdělávání se považují za nadstandardní plnění. U vzdělávání je důležité rozlišovat, zda se jedná o odborný rozvoj nebo rekvalifikaci zaměstnance související s předmětem činnosti zaměstnavatele, nebo zda odborný rozvoj a rekvalifikace s předmětem činnosti zaměstnavatele nesouvisí. Zaměstnaneckou výhodou v oblasti vzdělávání se rozumí příspěvek či celá úhrada nákladů na vzdělání, které bezprostředně nesouvisí s předmětem činnosti zaměstnavatele.

Nepeněžní plnění vynaložené zaměstnavatelem na odborný rozvoj nebo na rekvalifikaci zaměstnanců související s předmětem činnosti zaměstnavatele je na straně zaměstnance osvobozeno od daně z příjmů ze závislé činnosti.

Naopak jestliže zaměstnavatel hradí výdaje spojené s prohlubováním či zvyšováním kvalifikace jako peněžní plnění přímo zaměstnanci, pak na straně zaměstnance půjde o zdanitelný peněžní příjem. Pokud tato plnění souvisejí s předmětem činnosti zaměstnavatele, pak jsou to pro něj daňové náklady.<sup>17</sup>

### 2.3.2 Péče o zdraví

Existuje celá řada zdravotních benefitů. Zejména se jedná o vitamínové balíčky, využívání zdravotních a tělovýchovných zařízení formou příspěvku na rehabilitace, sauny, masáže, perličkové koupele, nadstandardní zdravotní péči. V poslední době se zavádí komplexní programy na podporu zdravého životního stylu, které obsahují kupř. nabídku aktivního sportování, nabídku zdravé výživy ve stravovacích zařízeních firmy, rehabilitaci, vitamínové balíčky a očkování proti chřipce.

#### Příspěvky na nákup vitamínových prostředků a očkování zaměstnanců

Uvedené příspěvky lze zaměstnancům poskytovat jak v peněžní, tak i nepeněžní formě. Za výdaje vynaložené na dosažení, zajištění a udržení příjmů pro daňové účely nelze akceptovat **nepeněžní plnění** poskytovaná zaměstnavatelem zaměstnanci ve formě možností používat zdravotnická zařízení. Náklady spojené s pořízením vitamínových prostředků a se zabezpečením očkování pro pracovníky může zaměstnavatel hradit pouze ze sociálního fondu, ze zisku po jeho zdanění či na vrub nedaňových nákladů. Pokud se jedná o státní podnik, ten může hradit nákup vitamínových prostředků z FKSP.

Nepeněžní příspěvky na očkování a na úhradu vitamínových prostředků jsou osvobozeny od daně z příjmů zaměstnance. Plnění v nepeněžní formě se nezahrnují do vyměřovacího základu pro odvod pojistného a pojistné se z nich neodvádí.

Naopak **peněžní příspěvky** na očkování a vitamínové prostředky může zaměstnavatel zahrnout do nákladů daňových, jsou tudíž jeho zdanitelným příjmem, a proto se zahrnují do vyměřovacího základu pro odvod pojistného a pojistné je z něj odváděno.

---

<sup>17</sup> MACHÁČEK, Ivan. *Zaměstnanecké benefity: praktická pomůcka jejich daňového řešení*. Praha: C. H. Beck, 2010. 146 s. ISBN 978-80-7400-301-1.



## **Benefity formou rehabilitací a nadstandardní zdravotní péče**

Plnění se opět poskytuje jak v peněžní, tak i nepeněžní podobě. Za výdaje vynaložené na dosažení, zajištění a udržení příjmů pro daňové účely nelze uznat **nepeněžní plnění** poskytovaná zaměstnavatelem zaměstnanci ve formě možnosti používat zdravotnická, tělovýchovná, rekreační či sportovní zařízení, a to ani v případě, že právo zaměstnanců na jejich poskytnutí vyplývá z vnitřního předpisu, kolektivní či jiné smlouvy. Náklady na nepeněžní plnění formou pořízení rehabilitačních procedur (např. sauny, masáže, perličkové koupele) a financování různých forem nadstandardní zdravotní péče může zaměstnavatel hradit pouze ze sociálního fondu, ze zisku po jeho zdanění či na vrub nedaňových nákladů. Státní podniky poskytují plnění z FKSP v souladu s Vyhláškou č. 310/1995 Sb.

Nepeněžní plnění ve formě možnosti používání rekreačních, tělovýchovných a zdravotních zařízení jsou osvobozena od daně z příjmů zaměstnance. Plnění v nepeněžní formě se nezahrnuje do vyměřovacího základu pro odvod pojistného.

Plnění poskytovaná v **peněžní podobě** na rehabilitaci (sauny, masáže, perličkové koupele) a různé formy nadstandardní zdravotní péče může zaměstnavatel zahrnout do nákladů daňových. Peněžní příspěvky na uvedená plnění jsou pro zaměstnance zdanitelným příjmem. Příspěvky v peněžní podobě na pořízení rehabilitačních procedur a různých forem nadstandardní zdravotní péče může zaměstnavatel zahrnout do nákladů daňových. Z těchto plnění se odvádí pojistné.<sup>18</sup>

### **2.3.3 Pojištění a jiné finanční benefity**

Zájem zaměstnavatelů poskytovat příspěvky na penzijní připojištění a životní pojištění stoupá od zavedení daňového zvýhodnění. Výraznější nárůst je u větších podniků, ale postupně se připojují i podnikatelé s méně zaměstnanci.

#### **Příspěvek na penzijní připojištění se státním příspěvkem a na soukromé životní pojištění**

Podnikatel může do nákladů daňových zahrnout výdaje na penzijní připojištění se státním příspěvkem a na soukromé životní pojištění, a to v rozsahu, v jakém vzniká právo zaměstnanců na konkrétní příspěvek vyplývající z kolektivní smlouvy, vnitřního předpisu, pracovní nebo jiné smlouvy. Zaměstnavatel může příspěvky na penzijní připojištění se státním příspěvkem a na soukromé životní pojištění také hradit z FKSP, ze sociálního fondu,

---

<sup>18</sup> D'AMBROSOVÁ, Hana a kolektiv. *Abeceda personalisty*. ANAG, 2011. 413 s. ISBN 978-80-7263-646-4.

ze zisku po jeho zdanění anebo na vrub nákladů nedaňových. K financování příspěvku lze používat i obě možnosti současně, tzn. část příspěvku hradit na vrub nákladů daňových a část z FKSP nebo sociálního fondu.

U zaměstnance podle ZDP<sup>19</sup> je od daně z příjmů osvobozena platba daně v celkovém úhrnu nejvýše 30 000 Kč ročně jako:

- příspěvek na penzijní připojištění se státním příspěvkem poukázaný na účet jeho zaměstnance u penzijního fondu,
- příspěvek zaměstnavatele na penzijní připojištění se státním příspěvkem poukázaný na jeho účet u penzijního fondu,
- částky pojistného, které hradí zaměstnavatel pojišťovně za pracovníka na soukromé životní pojištění.

Pro daňové účely a odvod pojistného je třeba u každého pracovníka, a to kumulativně od počátku roku, sledovat celkovou sumu zaměstnavatelem poskytnutých příspěvků na penzijní připojištění, penzijní pojištění nebo soukromé životní pojištění. V měsíci, kdy celková úroveň poskytnutých příspěvků u zaměstnance převyší sumu 30 000 Kč, se částka převyšující 30 000 Kč připočte k daňovému základu zaměstnance a odvede se z ní záloha na daň z příjmů a současně se zahrne do vyměřovacího základu pro odvod pojistného.<sup>20</sup>

### **Příspěvky na jiné formy soukromého komerčního pojištění (připojištění)**

Soukromým životním pojištěním se pro účely uplatnění daňových úlev podle Zákona o daních z příjmů rozumí pojištění pro případ dožití, pro případ smrti či důchodové pojištění. Nepeněžní i peněžní příspěvky poskytnuté zaměstnanci zaměstnavatelem na různé formy komerčního pojištění (kromě soukromého životního pojištění) jsou na straně zaměstnance zdanitelným příjmem. Peněžní i nepeněžní formy komerčního pojištění se zahrnují do vyměřovacího základu a je z nich odváděno pojistné.

---

<sup>19</sup> § 6 odst. 9 písm. g) zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů. Dostupný také z: <http://business.center.cz/business/pravo/zakony/dprij/cast1.aspx>. ISSN 1213-7235.

<sup>20</sup> D'AMBROSOVÁ, Hana a kolektiv. *Abeceda personalisty*. ANAG, 2011. 413 s. ISBN 978-80-7263-646-4.

### 2.3.4 Benefity pro sport, rekreaci a kulturu

- **Sport, tělovýchova** – benefity lze rozdělit na aktivní a pasivní. K pasivním se zahrnují zejména vstupenky na sportovní akce (např. hokej, tenis a další). K aktivním patří např. využívání tenisových kurtů, bazénů, posiloven apod. V poslední době roste zájem i o méně tradiční výhody, ke kterým patří příspěvky na tenis, lukostřelbu, potápění apod.
- **Rekreace** – příspěvky zahrnují tuzemské i zahraniční zájezdy, rodinné dovolené, dětské tábory. Objevuje se také organizování relaxačních a ozdravných víkendových či delších pobytů pro všechny zaměstnance nebo jen pro určité skupiny zaměstnanců.
- **Kultura** – benefity jsou mnohdy poskytovány formou podpory na nákup lístků do kina, divadla, na koncerty apod. Typické jsou kulturní akce, firemní plesy, vánoční či novoroční setkání zaměstnanců.

Výhody určené k uspokojování sportovních, rekreačních a kulturních potřeb a zájmů zaměstnanců a jejich rodinných příslušníků může zaměstnavatel uskutečňovat formou peněžního i nepeněžního plnění či jejich kombinací.

#### **Příspěvky na využívání kulturních, rekreačních a tělovýchovných zařízení**

Výdaje na nepeněžní plnění zaměstnancům formou využívání závodní knihovny, tělovýchovných, rekreačních a sportovních zařízení nemůže zaměstnavatel uznat do nákladů daňových a to ani v případě, že na to má zaměstnanec právo z kolektivní smlouvy, vnitřního předpisu nebo pracovní nebo jiné smlouvy. Nepeněžní plnění na uspokojování kulturních, rekreačních a tělovýchovných potřeb a zájmů lze hradit z FKSP, ze sociálního fondu, ze zisku po jeho zdanění nebo na vrub nákladů nedaňových.

Nepeněžní plnění poskytovaná zaměstnanci ve formě příspěvku na kulturní pořady a sportovní akce jsou od daně z příjmů fyzických osob osvobozena. Jde-li však o poskytnutí rekreace včetně zájezdů, je u zaměstnance z hodnoty nepeněžního plnění osvobozena od daně v úhrnu nejvýše částka 20 000 Kč za kalendářní rok. Jako plnění poskytované zaměstnavatelem se posuzuje i plnění poskytnuté pro rodinné příslušníky zaměstnance. Veškeré příspěvky nad zákonem stanovený limit, jsou na straně zaměstnance zdanitelným příjmem. Peněžní a nepeněžní příspěvky, které nejsou osvobozeny od daně z příjmů, se zahrnují do vyměřovacího základu a je z nich odváděno pojistné.<sup>21</sup>

---

<sup>21</sup> D'AMBROSOVÁ, Hana a kolektiv. *Abeceda personalisty*. ANAG, 2011. 413 s. ISBN 978-80-7263-646-4.

## **Kulturní a sportovní akce**

Výdaje vynaložené na pořádání kulturních a sportovních akcí pro zaměstnance a jejich rodinné příslušníky může zaměstnavatel hradit z FKSP, ze sociálního fondu, ze zisku po zdanění anebo na vrub nákladů nedaňových. Nepeněžní plnění jsou u zaměstnance od daně osvobozena a neodvádí se z nich pojistné. Peněžní podpory jsou na straně zaměstnance zdanitelným příjmem.

### **2.3.5 Stravování zaměstnanců**

Stravování v naší republice stále patří k nejčastěji poskytovaným zaměstnaneckým benefitům. K nejobvyklejším formám stravování pracovníků patří poskytování stravenek zaměstnavatelem.

Povinnosti zaměstnavatelů v oblasti stravování upravuje Zákoník práce<sup>22</sup>:

- zaměstnavatel je povinen umožnit pracovníkům stravování ve všech směnách; tuto povinnost nemá vůči zaměstnancům vyslaným na pracovní cestu,
- bylo-li stanoveno nebo dohodnuto ve vnitřním předpisu, poskytuje se pracovníkům stravování; zároveň mohou být dohodnuty nebo stanoveny další podmínky pro vznik práva na stravování a výše finančního příspěvku zaměstnavatele, jakož i bližší vymezení okruhu pracovníků, kterým se stravování poskytuje, organizace stravování, způsob jeho provádění a financování zaměstnavatelem, nejsou-li dané záležitosti upraveny pro určený okruh zaměstnavatelů zvláštním právním předpisem.

Stravování lze poskytovat ve vlastním zařízení, nebo prostřednictvím jiného subjektu, který je smluvně zabezpečen zaměstnavatelem. Hodnota stravenek pro zaměstnavatele není žádným právním předpisem stanovena. V ZDP<sup>23</sup> je stanovena pouze taxativní hodnota příspěvku na závodní stravování, která se považuje za daňový náklad na straně zaměstnavatele. Zaměstnavatel může koupit stravenky např. v hodnotě 80 Kč, 100 Kč nebo i více, pokud uzavřel smlouvu s firmou, která stravenky v této hodnotě zajišťuje.

---

<sup>22</sup> § 236 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce. Dostupný také z: <http://business.center.cz/business/pravo/zakony/zakonik-prace/cast10h3.aspx>. ISSN 1213-7235.

<sup>23</sup> § 24 odst. 2 písm. j) zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů. Dostupný také z: <http://business.center.cz/business/pravo/zakony/dprij/cast3.aspx>. ISSN 1213-7235.

Pro stanovení daňové účinnosti výdajů vynaložených zaměstnavatelem na stravování zaměstnanců rozlišuje Macháček<sup>24</sup> dvě formy stravování, přičemž pro každou z těchto forem platí jiný daňový režim. Jedná se o:

#### **a) stravování zaměstnanců zajišťované ve vlastním zařízení**

Vlastním zařízením se považuje provoz kuchyně s jídelnou, popř. kantýna, provozované zaměstnavatelem a dále příprava a výdej jídel zabezpečované jiným subjektem formou služby ve stravovacím zařízení zaměstnavatele. Při zabezpečování stravování ve vlastním zařízení jsou náklady na provoz stravovacího zařízení, kromě hodnoty potravin, daňovými výdaji. Pro tento druh poskytování stravování zaměstnancům se neuvádí daňové omezení výdajů, proto platí daňová účinnost uvedených výdajů nejen pro stravování poskytované jak současným, tak i bývalým zaměstnancům (důchodcům).

#### **b) stravování zaměstnanců zajišťované prostřednictvím jiných subjektů**

Při zabezpečování stravování prostřednictvím jiných subjektů jsou příspěvky na stravování náklady daňovými, a to do výše 55 % ceny jednoho jídla za jednu směnu, max. však do výše 70 % horního limitu stravného vymezeného v Zákoníku práce. Podporu na stravování může zaměstnavatel uplatnit jako výdaj daňový, pokud přítomnost zaměstnance v práci během jeho stanovené směny trvá nejméně 3 hodiny. Při směně delší jak 11 hodin lze do nákladů daňových zahrnout i další příspěvek. Příspěvek nelze uplatnit za zaměstnance, kterému v průběhu směny vznikl nárok na stravné podle zvláštního právního předpisu. Jiné nebo vyšší výdaje na stravování v průběhu směny nemůže zaměstnavatel zahrnout do nákladů daňových.

Hodnota stravování poskytovaného zaměstnavatelem jako nepeněžní plnění zaměstnancům ke spotřebě na pracovišti nebo v rámci stravování zajišťovaného prostřednictvím jiných subjektů je od daně z příjmů u zaměstnance osvobozena. Z této hodnoty nepeněžního plnění se neodvádí pojistné.

#### **Peněžní příspěvek na stravování**

Nelze jej zahrnout do nákladů daňových. Peněžní příspěvek může zaměstnavatel hradit pouze ze sociálního fondu, ze zisku po zdanění anebo na vrub nákladů nedaňových. Tento příspěvek je u zaměstnance zdanitelným příjmem a zároveň se z něj odvádí pojistné.

---

<sup>24</sup> MACHÁČEK, Ivan. *Zaměstnanecké benefity: praktická pomůcka jejich daňového řešení*. Praha: C. H. Beck, 2010. 146 s. ISBN 978-80-7400-301-1.

## **Zvýhodněné stravování zaměstnanců v době čerpání dovolené a po dobu jejich dočasné pracovní neschopnosti**

Při poskytování stravování v době čerpání jejich dovolené a po dobu jejich dočasné pracovní neschopnosti ve vlastním zařízení zaměstnavatele žádné další náklady na provoz těchto zařízení nevznikají. Výdaje na zvýhodněné stravování poskytované prostřednictvím jiných subjektů nelze zahrnout do nákladů daňových. Tyto výdaje může zaměstnavatel hradit pouze ze sociálního fondu, ze zisku po zdanění nebo na vrub nákladů nedaňových. U zaměstnance jsou nepeněžní příspěvky osvobozeny od daně za předpokladu, že jsou zaměstnavatelem poskytovány v rámci zavedeného systému závodního stravování. Neodvádí se z nich ani pojistné.<sup>25</sup>

### **2.3.6 Doprava zaměstnanců**

Někteří zaměstnavatelé zabezpečují svým zaměstnancům bezplatně dopravu, a to jak do zaměstnání, tak i zpět domů. Zajišťují ji formou nepeněžního plnění, popř. ji zprostředkovávají peněžním plněním prostřednictvím veřejných dopravních prostředků či osobních automobilů zaměstnanců. Toto plnění vůči zaměstnancům lze řadit k dalším zaměstnaneckým benefitům, se kterými je možno se setkat zejména v období ekonomického růstu firmy.

Poskytuje-li zaměstnavatel zaměstnanci dopravu do a ze zaměstnání bezplatně a tudíž nepožaduje náhradu za poskytnutou službu, jedná se na straně zaměstnance o nepeněžní příjem ve výši ceny obvyklé, jenž by zaplatil při použití veřejné dopravy. Tento nepeněžní příjem podléhá u zaměstnance zdanění daní z příjmů ze závislé činnosti. Jestliže bude zaměstnavatel hradit zaměstnanci výdaje za spotřebované pohonné hmoty v souvislosti s dopravou do nebo ze zaměstnání jeho osobním automobilem na základě předložených paragonů o nákupu PHM, bude tento peněžní příjem pro zaměstnance opět předmětem zdanění a proplacená částka bude přičtena k jeho zdanitelné mzdě a bude rovněž součástí vyměřovacího základu pro odvod sociálního a zdravotního pojištění.<sup>26</sup>

---

<sup>25</sup> D'AMBROSOVÁ, Hana a kolektiv. *Abeceda personalisty*. ANAG, 2011. 413 s. ISBN 978-80-7263-646-4.

<sup>26</sup> MACHÁČEK, Ivan. *Zaměstnanecké benefity: praktická pomůcka jejich daňového řešení*. Praha: C. H. Beck, 2010. 146 s. ISBN 978-80-7400-301-1.

### **2.3.7 Benefity pro slad'ování rodinného a profesního života**

#### **Provoz vlastní mateřské školky**

Za výdaje vynaložené na dosažení, zajištění a udržení příjmů pro daňové účely lze uznat plnění poskytovaná zaměstnanci zaměstnavatelem ve formě možnosti používat vlastní mateřskou školu zapsanou do školského rejstříku.<sup>27</sup>

Nepeněžní příspěvek poskytovaný zaměstnanci zaměstnavatelem pro zmíněný účel není u zaměstnance osvobozen od daně z příjmů. Naopak mateřská škola nezapsaná do školského rejstříku podle školského zákona a náklady spojené s provozem takového zařízení nelze zahrnout do nákladů daňových a je pro daňové účely od daně osvobozena. Výdaje spojené s jeho pořízením, vybavením a provozem může zaměstnavatel hradit pouze ze sociálního fondu, ze zisku po zdanění nebo na vrub nákladů nedaňových.

#### **Peněžní příspěvky na hlídání dětí nebo na péči o jiné osoby**

Výdaje spojené s uvedenými plněními může zaměstnavatel hradit buď ze sociálního fondu, zisku po zdanění, na vrub nedaňových nákladů, anebo je může zahrnout do daňových nákladů (to pouze v případě, že právo zaměstnanců na jednotlivá plnění nebo příspěvky vyplývá z kolektivní smlouvy, vnitřního předpisu zaměstnavatele nebo z pracovní či jiné smlouvy).

Peněžní i nepeněžní příspěvky jsou u zaměstnance zdanitelným příjmem, zahrnují se do vyměřovacího základu pro odvod pojistného a pojistné se z nich odvádí.<sup>28</sup>

### **2.3.8 Bydlení**

I při současné vysoké míře nezaměstnanosti bývá občas složité najít pro danou pracovní pozici kvalifikovaného pracovníka. Za účelem kvalifikovaného pracovníka získat a udržet ho v zaměstnaneckém poměru poskytují někteří zaměstnavatelé zaměstnancům, kteří pocházejí ze vzdálenějších lokalit jejich trvalého bydliště, úhrady přechodného ubytování v místě firmy. Přechodné ubytování formou peněžního i nepeněžního plnění může být poskytnuto zaměstnanci i bezplatně a může sloužit jako jeden z řady zaměstnaneckých benefitů.

Podle Macháčka<sup>29</sup> je hodnota přechodného ubytování osvobozena od daně z příjmů za splnění následujících podmínek:

---

<sup>27</sup> § 142 a násl. zákona č. 561/2004 Sb., o předškolním, základním, středním, vyšším odborném a jiném vzdělávání. Dostupný také z: <http://www.msmt.cz/vzdelavani/firemni-skolky-zakladni-informace?highlightWords=provoz+%C5%A1kolky>.

<sup>28</sup> D'AMBROSOVÁ, Hana a kolektiv. *Abeceda personalisty*. ANAG, 2011. 413 s. ISBN 978-80-7263-646-4.

- jedná se o nepeněžní plnění poskytované zaměstnavatelem zaměstnanci v souvislosti s výkonem práce,
- nesmí jít o ubytování při pracovní cestě,
- obec přechodného ubytování zaměstnance není shodná s obcí, kde má zaměstnanec trvalé bydliště,
- nepeněžní plnění max. do výše 3 500 Kč měsíčně.

Nepeněžní příspěvek přesahující tento limit a peněžní příspěvky jsou zdanitelným příjmem zaměstnance, zahrnují se do vyměřovacího základu a pojistné se z nich odvádí.

V případě poskytnutí peněžního příspěvku bude plná výše příspěvku u pracovníka jeho zdanitelným příjmem a v plném rozsahu se zahrne do vyměřovacího základu pro odvod pojistného.

### **2.3.9 Využívání dopravních prostředků zaměstnavatele i pro soukromé účely zaměstnanců**

#### **Bezplatné využívání motorového vozidla**

Výdaje související s provozem motorového vozidla jsou pro zaměstnavatele daňovým nákladem. Umožňuje-li zaměstnavatel zaměstnanci bezplatně používat motorové vozidlo pro služební i soukromé účely, považuje se za příjem zaměstnance částka ve výši 1 % vstupní ceny vozidla za každý započatý kalendářní měsíc poskytnutí vozidla, tzn., že bezplatným používáním motorového vozidla vzniká na straně zaměstnance zdanitelný příjem, a to ve výši 1 % vstupní ceny daného vozidla. Při bezplatném poskytování motorového vozidla nejen pro služební, ale i pro soukromé účely, se zdanitelný příjem ve výši 1 % vstupní ceny vozidla za každý i započatý kalendářní měsíc poskytnutí vozidla zahrnuje do vyměřovacího základu pro odvod pojistného.<sup>30</sup>

Uvedené výdaje může zaměstnavatel hradit:

- ze sociálního fondu, ze zisku po zdanění či na vrub nákladů nedaňových,
- na vrub nákladů daňových, pokud jsou tyto výdaje využívány v rámci opatření zaměřených na zlepšení pracovních a sociálních podmínek a pokud právo na jejich

<sup>29</sup> MACHÁČEK, Ivan. *Zaměstnanecké benefity: praktická pomůcka jejich daňového řešení*. Praha: C. H. Beck, 2010. 146 s. ISBN 978-80-7400-301-1.

<sup>30</sup> D'AMBROSOVÁ, Hana a kolektiv. *Abeceda personalisty*. ANAG, 2011. 413 s. ISBN 978-80-7263-646-4.



poskytnutí vyplývá z kolektivní smlouvy, vnitřního předpisu nebo pracovní či jiné smlouvy zaměstnavatele.

Výdaje, které zaměstnanec uhradí zaměstnavateli běžným postupem, pro něj nejsou zdanitelným příjmem. O zdanitelný příjem zaměstnance se jedná tehdy, když zaměstnanec výdaje vzniklé při soukromých cestách neuhradí, v tomto případě se z tohoto příjmu odvádí pojistné.

### **2.3.10 Prodej výrobků a služeb se slevou**

Prodej výrobků a služeb se slevou je poměrně rozšířenou formou zaměstnaneckých výhod. V praxi se jedná např. o zvýhodněný prodej chleba a rohlíků v pekárně, mléka a mléčných výrobků v mlékárně, sleva na kotel výrobcům plynových spotřebičů, zlevněné jízdenky pro zaměstnance dopravních služeb atd.

Výdaje na výrobky a služby v rámci běžné činnosti jsou pro zaměstnavatele daňovými náklady. Při zvýhodněném nákupu výrobků či služeb je pro zaměstnance zdanitelným nepeněžním příjmem rozdíl mezi cenou, kterou zaměstnavatel účtuje jiným osobám a nižší prodejní cenou uplatněnou zaměstnavatelem při prodeji výrobku či služby svým zaměstnancům. Při bezplatném poskytnutí výrobků či služeb je zdanitelným příjmem obvyklá cena výrobků a služeb. Rozdíl mezi cenou obvyklou a nižší cenou prodejní pro účely pojistného je u zaměstnance zúčtovaný příjem, který se zahrnuje do vyměřovacího základu pro odvod pojistného a pojistné se z něj odvádí. U zaměstnavatele budou daňově uznatelné výrobní náklady na zhotovení výrobků, náklady spojené s poskytnutím služeb pro zaměstnance a nákupní ceny zboží poskytnutého se slevou zaměstnancům.

Při poskytování zlevněných nebo bezplatných jízdenek jde o využití volných míst v dopravních prostředcích. Žádné další výdaje zaměstnavatelům nevznikají, proto nelze dotčené náklady usměrňovat. U zaměstnance jsou nepeněžní zvýhodnění ve formě těchto plnění osvobozená od daně z příjmů, avšak u peněžního příspěvku se jedná o zdanitelný příjem, ze kterého se odvádí i pojistné.<sup>31</sup>

---

<sup>31</sup> D'AMBROSOVÁ, Hana a kolektiv. *Abeceda personalisty*. ANAG, 2011. 413 s. ISBN 978-80-7263-646-4.

### **2.3.11 Odstupné, dovolená**

#### **Odstupné nad rámec Zákoníku práce**

Daňovým výdajem se rozumí náklady vynaložené zaměstnavatelem na odstupné nad rámec zákonem stanoveného minima, pokud právo na jeho poskytnutí vyplývá z kolektivní smlouvy, vnitřního předpisu, pracovní nebo jiné smlouvy zaměstnavatele. Částky poskytnuté zaměstnancům formou odstupného jsou jejich zdanitelným příjmem, ze kterého se neodvádí pojistné.<sup>32</sup>

#### **Dovolená nad rámec výměry**

Výdaje na náhradu mzdy za dovolenou nad rámec základní výměry podle Zákoníku práce<sup>33</sup>, pokud právo na její poskytnutí vyplývá z vnitřního předpisu, kolektivní, pracovní či jiné smlouvy zaměstnavatele, jsou u zaměstnavatele nákladem daňovým. Náhrada mzdy za dobu čerpání dovolené je u zaměstnance zdanitelným příjmem, z něž se odvádí daň i pojistné.

#### **Nemocenská**

Nemocenská patří k peněžitým náhradám za pracovní neschopnost podle Zákona o nemocenském pojištění zaměstnanců. Finanční kompenzace se řadí do nemocenských dávek, které náleží zaměstnanci místo mzdy po dobu karantény nařízené podle zvláštního právního předpisu.

Pracovník, který je uznán jako dočasně práce neschopným svým ošetřujícím lékařem, má nárok na nemocenskou, a to od 22. kalendářního dne trvání jeho dočasné pracovní neschopnosti do konce dočasné pracovní neschopnosti, maximálně však 380 kalendářních dnů počítaných od vzniku dočasné pracovní neschopnosti (včetně zápočtů předchozí doby trvání dočasné pracovní neschopnosti).

Podle Zákoníku práce přísluší zaměstnanci za dobu prvních 21 kalendářních dnů pracovní neschopnosti i náhrada mzdy. Náhrada mzdy přísluší zaměstnanci za pracovní dny, a to při dočasné pracovní neschopnosti od 4. pracovního dne.

Nemocenské dávky se počítají z denního vyměřovacího základu, který se zjistí tak, že započitatelný příjem zúčtovaný zaměstnanci v rozhodném období (zpravidla období 12 kalendářních měsíců před kalendářním měsícem, ve kterém vznikla sociální událost) se

---

<sup>32</sup> § 67 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce. Dostupný také z: <http://business.center.cz/business/pravo/zakony/zakonik-prace/cast2h4.aspx>. ISSN 1213-7235.

<sup>33</sup> § 213 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce. Dostupný také z: <http://business.center.cz/business/pravo/zakony/zakonik-prace/cast9h2.aspx>. ISSN 1213-7235.

dělí počtem „započitatelných“ kalendářních dnů připadajících na toto rozhodné období. Takto stanovený průměrný denní příjem se upravuje pomocí tří redukčních hranic:

- 1. redukční hranice 863 Kč,
- 2. redukční hranice 1 295 Kč,
- 3. redukční hranice 2 589 Kč.

Redukce se provede tak, že se započítá:

- do 1. redukční hranice **u nemocenského 90 %** denního vyměřovacího základu,
- z části denního vyměřovacího základu **mezi první a druhou redukční hranicí** se započte **60 %**,
- z části **mezi druhou a třetí** redukční hranicí se započte **30 %**,
- k části nad třetí redukční hranici se nepřihlédne.

Výše **nemocenského** činí **60 %** denního vyměřovacího základu od 22. kalendářního dne trvání dočasné pracovní neschopnosti.<sup>34</sup>

### 2.3.12 Benefity formou odměny

Zákoník práce<sup>35</sup> umožňuje zaměstnavateli poskytnout zaměstnanci odměnu v případě:

- dovršení 50 let věku a při prvním skončení pracovního poměru po přiznání invalidního důchodu pro invaliditu třetího stupně nebo po nabytí nároku na starobní důchod,
- při poskytnutí pomoci v předcházení požárům či při jiných živelních událostech, jejich likvidaci či odstraňování jejich následků nebo při jiných mimořádných událostech, při nichž může být ohrožen život, zdraví či majetek.

Částky vyplacené zaměstnancům formou stabilizačních a věrnostních odměn jsou pro ně zdanitelným příjmem, který se v plném rozsahu zahrnuje do vyměřovacího základu a je z něj odváděno pojistné.

---

<sup>34</sup> MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ. MPSV: *Nemocenské pojištění v roce 2013* [online]. MPSV [cit. 18. 4. 2013]. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/cs/7>.

<sup>35</sup> § 224 odst. 2 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce. Dostupný také z: <http://business.center.cz/business/pravo/zakony/zakonik-prace/cast10h1.aspx>. ISSN 1213-7235.

Výdaje spojené s výplatou výše uvedených odměn může zaměstnavatel podle d'Ámbrosové a kolektivu<sup>36</sup> hradit:

- ze sociálního fondu, ze zisku po jeho zdanění nebo na vrub výdajů nedaňových,
- na vrub nákladů daňových; náklady na výplatu odměn při dovršení 50 let věku a při prvním skončení pracovního poměru po přiznání invalidního důchodu nebo nabytí nároku na starobní důchod; za poskytnutí pomoci při předcházení požárům nebo jiným živelním událostem, jejich likvidaci nebo odstraňování jejich následků nebo při jiných mimořádných událostech, při nichž může být ohrožen život, zdraví nebo majetek, poskytovaných zaměstnavatelem svým pracovníkům, pokud právo na jejich poskytnutí vyplývá z vnitřního předpisu, kolektivní, pracovní nebo jiné smlouvy zaměstnavatele.

Hodnota odměny v peněžní i nepeněžní formě je pro zaměstnance zdanitelným příjmem, ze kterého se odvádí pojistné.

### **2.3.13 Dary a sociální výpomoci**

#### **Dary**

Náklady na benefity touto formou může zaměstnavatel hradit z FKSP, ze sociálního fondu, ze zisku po zdanění nebo na vrub nákladů nedaňových. Náklady jak v peněžní, tak i nepeněžní podobě nelze zahrnout do nákladů daňových.

Za dar se nepovažuje reklamní nebo propagační předmět, který je opatřen obchodní firemní značkou nebo ochrannou známkou poskytovatele tohoto předmětu nebo názvem poskytovaného zboží či služby, jehož hodnota bez daně z přidané hodnoty (dále jen DPH) nepřesahuje částku 500 Kč a který není s výjimkou tichého vína předmětem spotřební daně.

U zaměstnance jsou od daně z příjmů osvobozeny pouze nepeněžní dary z FKSP, tj. nepeněžní dary zaměstnanců za mimořádnou aktivitu ve prospěch zaměstnavatele, za sociální, humanitární pomoc, při životním jubileu 50 let a každých 5 let, při pracovním jubileu 20 let a každých dalších 5 let a při prvním odchodu do starobního nebo invalidního důchodu třetího stupně, u zaměstnavatelů, na které se toto nevztahuje, hodnota nepeněžních darů poskytovaných za obdobných podmínek ze sociálního fondu, zisku po zdanění, či na vrub výdajů nedaňových, a to v úhrnu až do výše 2 000 Kč u každého zaměstnance.

---

<sup>36</sup> D'ÁMBROSOVÁ, Hana a kolektiv. *Abeceda personalisty*. ANAG, 2011. 413 s. ISBN 978-80-7263-646-4.

Nepeněžní dary osvobozené od daně se nezahrnují do vyměřovacího základu a pojistné z nich odváděno není. Peněžní i nepeněžní dary, které nejsou od daně osvobozené, se v plném rozsahu do vyměřovacího základu zahrnují a je z nich odváděno pojistné.<sup>37</sup>

### **Sociální výpomoci k překlenutí mimořádně obtížných poměrů vzniklých v důsledku živelní pohromy**

Od daně z příjmů zaměstnance jsou osvobozeny příjmy do výše 500 000 Kč poskytnuté zaměstnavatelem jako sociální výpomoc zaměstnanci v přímé souvislosti s překlenutím jeho mimořádně obtížných poměrů v důsledku živelní pohromy, ekologické nebo průmyslové havárie na územích, na kterých byl vládou vyhlášen nouzový stav, za předpokladu, že tyto příjmy jsou vypláceny z FKSP nebo ze sociálního fondu za obdobných podmínek u zaměstnavatelů, na které se předpis o FKSP nevztahuje, nebo ze zisku po jeho zdanění či na vrub nákladů, které nejsou výdaji na dosažení, zajištění a udržení příjmů. Sociální výpomoci hrazené na vrub nákladů daňových, sociální výpomoci přesahující stanovený limit a sociální výpomoci poskytnuté na jiné účely jsou u zaměstnance zdanitelným příjmem.<sup>38</sup>

Z částek, které jsou poskytnuté zaměstnancům při mimořádně závažných událostech formou jednorázových sociálních výpomocí, se neplatí jak daň, tak ani pojistné na zdravotní pojištění a sociální zabezpečení.

### **Sociální výpomoci poskytované zaměstnancům při řešení mimořádně finančně obtížných situací**

Náklady na jednorázovou sociální výpomoc zaměstnancům, popř. jejich nejbližším pozůstalým na řešení mimořádně finančně tíživých situací je možno hradit:

- ze sociálního fondu, ze zisku po zdanění, na vrub nákladů nedaňových, z FKSP,
- na vrub nákladů daňových, pokud právo zaměstnanců na jejich poskytování plyne z kolektivní smlouvy, vnitřního předpisu, pracovní či jiné smlouvy zaměstnavatele.

U zaměstnance je hodnota jednorázové sociální výpomoci poskytnuté zaměstnavatelem bez ohledu na to, z čeho byla poskytnuta, zdanitelným příjmem. Ovšem všechny částky se nezahrnují do vyměřovacího základu a pojistné se z nich neplatí.

---

<sup>37</sup> D'AMBROSOVÁ, Hana a kolektiv. *Abeceda personalisty*. ANAG, 2011. 413 s. ISBN 978-80-7263-646-4.

<sup>38</sup> D'AMBROSOVÁ, Hana a kolektiv. *Abeceda personalisty*. ANAG, 2011. 413 s. ISBN 978-80-7263-646-4.

### **Sociální výpomoc poskytovaná nejbližším pozůstalým zaměstnancem**

Náklady na uvedené sociální výpomoci nemůže zaměstnavatel zahrnout do nákladů daňových. Sociální výpomoc může zaměstnavatel poskytnout nejbližším pozůstalým zaměstnancem pouze z FKSP, sociálního fondu či zisku po zdanění. Výpomoc pozůstalým je osvobozena od daně z příjmů, a to až do výše 10 000 Kč. Částka, která přesahuje od daně osvobozenou částku, je zdanitelným příjmem.

### **2.3.14 Pracovní podmínky**

#### **Ochranné nápoje**

Poskytování ochranných nápojů upravuje Nařízení vlády<sup>39</sup>, kterým se stanoví podmínky ochrany zdraví při práci.

Hodnota osobních ochranných pracovních prostředků, pracovních oděvů a obuvi, čistících, mycích a dezinfekčních prostředků a ochranných nápojů poskytovaných v rozsahu stanoveném zvláštním právním předpisem není pro zaměstnance zdanitelným příjmem a z hodnoty se neodvádí ani pojistné.

#### **Pitná voda**

Náklady spojené se zajištěním pitné vody pro zaměstnance jsou pro zaměstnavatele nákladem daňovým. Pro zaměstnance není hodnota pitné vody předmětem daně z příjmů a neplatí se z ní pojistné.

#### **Nealkoholické nápoje**

Nepeněžní plnění poskytované zaměstnavatelem zaměstnanci formou nealkoholických nápojů nelze uznat jako daňový náklad. Výdaje na nákup nealkoholických nápojů určených pro zaměstnance může zaměstnavatel hradit pouze ze sociálního fondu, zisku po jeho zdanění nebo na vrub nákladů nedaňových. Zaměstnavatel nemůže výdaje spojené s nákupem nealkoholických nápojů zahrnout do nákladů daňových, a to ani v případě, že právo zaměstnance na jejich poskytování vyplývá z kolektivní smlouvy, vnitřního předpisu zaměstnavatele nebo z pracovní či jiné smlouvy. U zaměstnance je hodnota nealkoholických nápojů jako nepeněžní plnění od daně osvobozena a neodvádí se z ní pojistné.

---

<sup>39</sup> Nařízení vlády č. 361/2007 Sb., kterým se stanoví podmínky ochrany zdraví při práci, ve znění pozdějších předpisů. Dostupné také z: [http://www.mzcr.cz/dokumenty/horko-a-ochranne-napoje-pripraci\\_5328\\_865\\_1.html](http://www.mzcr.cz/dokumenty/horko-a-ochranne-napoje-pripraci_5328_865_1.html).

## **Závodní preventivní péče**

Do závodní preventivní péče patří především lékařské prohlídky a lékařská vyšetření. Výdaje na lékařské prohlídky a lékařská vyšetření lze hradit na vrub nákladů daňových. Daňovým nákladem jsou výdaje vynaložené na závodní preventivní péči poskytovanou zařízením závodní preventivní péče v rozsahu stanoveném zvláštními předpisy a nehrazeném zdravotní pojišťovnou, na lékařské prohlídky a lékařská vyšetření stanovená zvláštními právními předpisy. Do daňových nákladů na závodní preventivní péči se zahrnují výdaje na zajištění preventivních vstupních, periodických, mimořádných, řadových a výstupních prohlídek zaměstnanců v rozsahu stanoveném zvláštními předpisy a poskytovaných zařízeními závodní preventivní péče. Vyšší nebo jiné výdaje nelze zahrnout do nákladů daňových. U zaměstnance plnění, která souvisí se závodní preventivní péčí, nepodléhají dani, proto se také nezahrnují do vyměřovacího základu a není z nich odváděna daň.<sup>40</sup>

---

<sup>40</sup> D'AMBROSOVÁ, Hana a kolektiv. *Abeceda personalisty*. ANAG, 2011. 413 s. ISBN 978-80-7263-646-4.

### **3. Zaměstnanecké benefity ve vybrané společnosti**

#### **3.1 Charakteristika společnosti HOCHTIEF CZ**

„HOCHTIEF staví svět zítřka. Spolu se svými partnery tvaruje prostor pro život, vytváří mosty, razí nové cesty myšlení a jednání a zodpovědně trvale zvyšuje svěřené hodnoty“, tak zní slogan stavební společnosti, která se řadí mezi špičky ve svém oboru.

Jedná se o významnou nadnárodní stavební společnost, která realizuje pozemní stavby, dopravní infrastrukturu a developerské projekty. Společnost je už dvanáctým rokem součástí nadnárodního koncernu HOCHTIEF. HOCHTIEF CZ a. s. spolupracuje s jeho pobočkami z Evropy a zámoří.

V současné době společnost zaměstnává okolo 1250 pracovníků, kteří realizují stavby v segmentech stavebního trhu celé České republiky. Jedná se o bytovou, občansko-administrativní, průmyslovou, ekologickou a vodohospodářskou výstavbu, zahrnující projekty dopravní i liniové infrastruktury.

Svým zákazníkům poskytuje široké spektrum služeb na vysoké kvalitativní úrovni, které jsou založeny na jeho zkušenostech a znalostech trhu, na vstřícném a odpovědném přístupu.<sup>41</sup>

##### **3.1.1 Historie společnosti**

Firma vychází z padesátileté historie HOCHTIEF VSB a navazuje na nejlepší tradice českého stavebnictví, aby ho svou činností dále rozvíjela a posouvala k modernímu pojetí tvorby společného prostoru pro život.

Rok 1999 patří k nejvýznamnějším mezníkům, ve kterém došlo ke změně vlastníka – majoritním akcionářem VSB a. s. se stal nadnárodní stavební koncern HOCHTIEF. Tak byl zahájen integrační proces, završený v roce 2002, na jehož závěru stojí silná a efektivní stavební společnost HOCHTIEF VSB, připravená na podnikání v prostředí Evropské unie. Vyhlášena byla nová vize a řídicí principy společnosti, došlo ke změně loga obchodního jména společnosti. U dceřiných podniků byla zrušena právní subjektivita a změnily se na odštěpné závody. Také byla ukončena veřejná obchodovatelnost akcií VSB a. s. V roce 2006 dostala společnost nový název HOCHTIEF CZ a přestěhovala své sídlo na pražský Smíchov, do nového obchodního centra hlavního města. Aby se firma stala lépe čitelnou pro své

---

<sup>41</sup> HOCHTIEF CZ a. s. *Charakteristika společnosti* [online]. HOCHTIEF CZ a. s. [cit. 10. 3. 2013]. Dostupné z: <http://www.hochtief.cz/cz/profil/kdo-jsme>.



partnery, přejmenovala své divize z číselného označení na slovní označení. Poté se stal jediným vlastníkem společnosti nadnárodní stavební holding HOCHTIEF AG.<sup>42</sup>

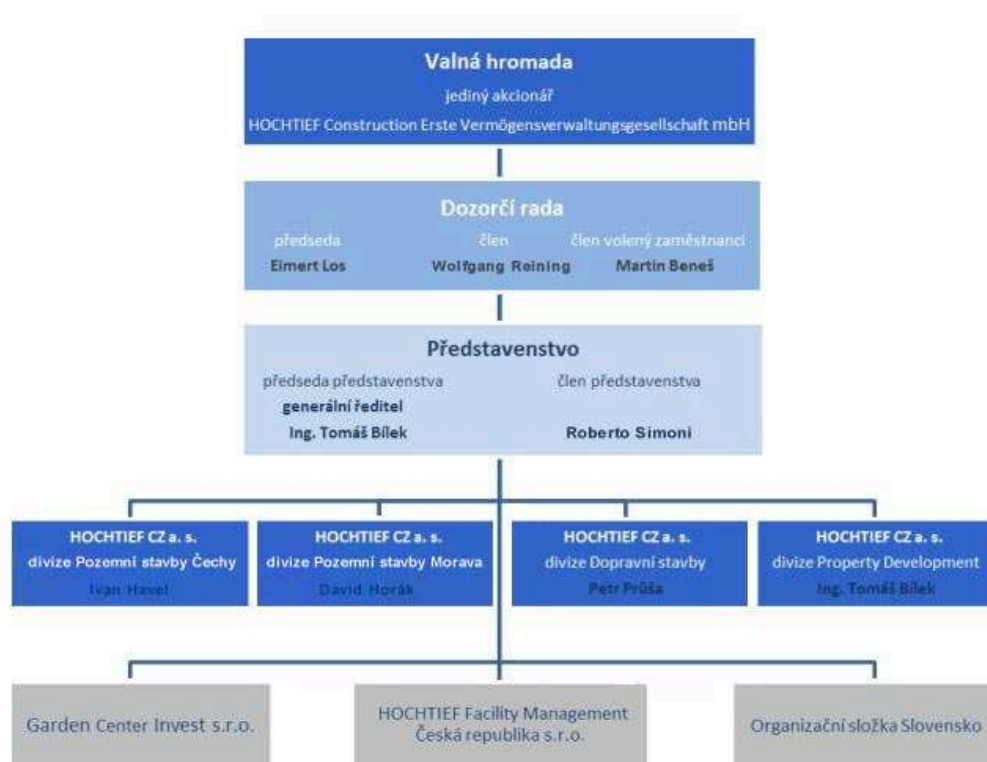
### 3.1.2 Vize společnosti

Společnost vytváří prostor pro život a klade si za cíl, aby se její zákazníci cítili dobře. Podniká podle principů trvale udržitelného rozvoje, ze kterého člověk jen nebere, ale také dostává. Cílem společnosti je být důvěryhodným a spolehlivým partnerem, se kterým se zákazník bude radit o svých stavebních záměrech.<sup>43</sup>

### 3.1.3 Organizační struktura společnosti

Organizační struktura společnosti je zobrazena na Obr. 3.1.

**Obr. 3.1** – Organizační struktura akciové společnosti HOCHTIEF CZ



Zdroj: <http://www.hochtief.cz/cz/profil/organizacni-struktura>

<sup>42</sup> HOCHTIEF CZ a. s. *Historie společnosti* [online]. HOCHTIEF CZ a. s. [cit. 10. 3. 2013]. Dostupné z: <http://www.hochtief.cz/cz/profil/historie>.

<sup>43</sup> HOCHTIEF CZ a. s. *Vize a mise společnosti*. [online]. HOCHTIEF CZ a. s. [cit. 10. 3. 2013]. Dostupné z: <http://www.hochtief.cz/cz/profil/vize-a-mise>.

### **3.1.4 Portfólio služeb**

#### **Byty a bytové komplexy**

HOCHTIEF CZ a. s. provádí bytovou výstavbu jako hlavní dodavatel, a to od předvýrobní přípravy na základě realizační projektové dokumentace, přes samotnou výstavbu, až po předání dokumentace nutné pro kolaudační řízení. Zaměstnanci společnosti HOCHTIEF CZ mají s uvedeným segmentem dlouholeté zkušenosti a jsou proto schopni nabídnout svým klientům i technicky obtížná řešení.

#### **Administrativní budovy**

Všechny zakázky z uvedeného segmentu stavební činnosti, které dodává HOCHTIEF CZ a. s., jsou po stavební stránce prováděny v celém rozsahu činností – jak již bylo uvedeno – od předvýrobního zpracování na základě realizací projektové dokumentace, přes výstavbu, až po zpracování kolaudační dokumentace.

#### **Občanské stavby**

Společnost jako generální dodavatel stavebních částí projektů nabízí realizaci domovů důchodců, hotelů, nemocnic, domů s pečovatelskou službou a dalších objektů občanské výstavby včetně dodávek speciálních technologií, které se řeší prostřednictvím specializovaných firem.

#### **Výrobní a skladovací haly**

Výstavbu výrobních a skladovacích hal uskutečňuje akciová společnost v plném rozsahu na základě projektové dokumentace a je schopna aplikovat své bohaté zkušenosti z oblasti stavebnictví zejména do techniky náročných řešení hal, logistických center a dalších průmyslových objektů.

#### **Energetická centra**

Akciová společnost staví energetická centra jako jsou elektrárny, teplárny a další objekty z pozice generálního dodavatele stavebních částí. Technologické části je firma schopna zajistit formou subdodávek u odborných firem.

## **Čistírny odpadních vod**

Výstavbu stavebních částí čističek odpadních vod realizuje společnost v plném rozsahu v souladu s projektovou dokumentací. Dodávky technologického vybavení ČOV jsou prováděny prostřednictvím jejich prověřených subdodavatelů.

## **Liniové stavby**

Liniovými stavbami se rozumí např. vodovody nebo kanalizace. Realizace zahrnuje veškeré činnosti od předvýrobní přípravy, přes výstavbu až po přípravu kolaudační dokumentace.

## **Silnice a dálnice**

Divize Dopravní stavby (dále jen DDS) společnosti se zabývá výstavbou nových pozemních komunikací nebo rekonstrukcí těch současných. Vlastními kapacitami realizuje na silničních a dálničních stavbách zemní práce, odvodnění zemního tělesa včetně pokládky kanalizačních řadů, podkladní vrstvy ze štěrků a kameniva zpevněného cementem.

## **Železnice**

DDS je schopna vlastními kapacitami realizovat zemní práce na zemních tělesech a železničním spodku včetně odvodnění. Subdodavatelsky pak zajišťuje práce na železničním svršku.

## **Mosty**

DDS nabízí realizaci menších železobetonových mostních objektů a opěrných stěn, ale i mostů s velkým rozpětím.

## **Tunely a podzemní stavby**

Podnik disponuje odborně způsobilým personálem s příslušnými osvědčeními k realizaci podzemních staveb. Má také oprávnění provádět činnosti hornickým způsobem ve smyslu předpisů Státní báňské správy ČR.

## **Odstraňování starých ekologických zátěží**

Technologie, kterou nabízí DDS svým klientům, provádí částečně vlastními kapacitami.

## **Skládky a rekultivace**

DDS úspěšně a vlastními kapacitami podniká i v segmentu skládek a rekultivací.

## **Servisní práce**

Pokud se týká servisních prací, zaměstnanci společnosti patří ke špičce mezi zkušenými řemeslníky.

## **Půjčovny**

Mnozí z dodavatelů realizujících stavby nemohou vlastnit takové technické či materiální zázemí jako společnost HOCHTIEF CZ, proto společnost nabízí jejich vypůjčení.

## **Facility Management**

Moderní pojetí Facility Managementu je v dnešní době nutností k provozu a správě budov. Firma s ním má dlouholeté zkušenosti, které čerpá od svých sesterských zahraničních společností. Dokáže budovy nejen stavět, ale i provozovat.<sup>44</sup>

### **3.1.5 Politika integrovaného systému řízení**

HOCHTIEF CZ a. s. je jednou z předních stavebních společností v České republice. Klade si za cíl být spolehlivým a respektovaným partnerem zákazníků, pracovníků a veřejnosti při všech svých podnikatelských aktivitách. Integrovaný systém řízení akciové společnosti obsahuje management kvality, ochrany životního prostředí a bezpečnost a ochranu zdraví při práci (dále jen BOZP). Politika integrovaného systému řízení akciové společnosti HOCHTIEF CZ se zabývá<sup>45</sup>:

- realizací produktů (služeb a výrobků) v souladu s požadavky v oblasti kvality, ochrany životního prostředí a BOZP chce společnost uspokojovat očekávání svých zákazníků, a tím upevňovat konkurenční výhody společnosti;
- pečlivostí sledovat a vyhodnocovat spokojenost zákazníků a trvale zlepšovat služby, které poskytuje, a kvalitu výrobků, které dodává;
- poskytováním informací a otevřenou komunikací s veřejností a s ostatními zainteresovanými stranami o vlivech činnosti společnosti na prostředí;
- udržováním, rozvíjením a zdokonalováním svého integrovaného systému řízení;

---

<sup>44</sup> HOCHTIEF CZ a. s. *Portfólio služeb* [online]. HOCHTIEF CZ a. s. [cit. 10. 3. 2013]. Dostupné z: <http://www.hochtief.cz/cz/profil/portfolio-sluzeb>.

<sup>45</sup> HOCHTIEF CZ a. s. *Politika integrovaného systému řízení* [online]. HOCHTIEF CZ a. s. [cit. 10. 3. 2013]. Dostupné z: <http://www.hochtief.cz/cz/profil/politika-systemu-rizeni>.

- zabezpečováním potřebných zdrojů pro funkci a zlepšování integrovaného systému řízení a pro rozvoj zaměstnanců;
- hodnocením dodavatelů a subdodavatelů se zaměřením na zvýšení kvality, na rozvoj ochrany životního prostředí, na zlepšení BOZP a na budování vztahů;
- reagováním na změny v právních předpisech, na nové odborné poznatky, technický vývoj, na změny očekávání a potřeb svých zákazníků a na změny dalších požadavků týkajících se oblastí podnikání;
- při pořizování investičního majetku, při zavádění nových technologií a při nákupu materiálu dbá na požadavky kvality, ochrany životního prostředí a BOZP;
- zapojováním zaměstnanců do řešení otázek kvality, ochrany životního prostředí, BOZP na pracovištích;
- uplatňováním opatření k prevenci vzniku úrazů a poškozování zdraví a klade důraz na prevenci proti znečištění v oblasti ochrany životního prostředí;
- identifikováním a analyzováním rizika ohrožení kvality, environmentálními aspekty s významným dopadem na životní prostředí, nebezpečím v oblasti BOZP na pracovištích.

### 3.1.6 HOCHTIEF ve světě

HOCHTIEF AG, založený v roce 1875, je důležitou nadnárodní stavební společností a jedním z největších hráčů na evropském stavebním trhu. Ve světovém měřítku je na sedmé příčce v žebříčku firem, zabývajících se stavební a příbuznou činností. V obratu generovaném mimo svou domovskou zemi se dlouhodobě nachází na první příčce.

Společnost zaměstnává takřka 70 tisíc lidí. Po celém světě má síť dceřiných a dalších společností, viz Obr. 3.2. Holding ve finančním roce 2010 vykázal obrat přesahující 20 mld. EUR. Společnost je vlastníkem vysoce kvalifikovaných realizačních týmů, schopných pracovat podle potřeb a přání zákazníků kdekoliv na světě, které se vzájemně podporují.

HOCHTIEF AG provádí všechny typy staveb: inženýrské, průmyslové, liniové, ekologické a vodohospodářské, občanskou a bytovou výstavbu. Projektanti a architekti navrhli nespočet mostů, přehrad, letištních terminálů či administrativních budov. Společnost jako jedna z mála firem disponuje zkušenostmi získanými na prestižních stavbách světa.<sup>46</sup>

<sup>46</sup> HOCHTIEF AG. *Hochtief ve světě* [online]. HOCHTIEF [cit. 10. 3. 2013]. Dostupné z: <http://www.hochtief.cz/cz/profil/hochtief-na-zemi>.

**Obr. 3.2** – Působení společnosti HOCHTIEF ve světě



*Zdroj: <http://www.hochtief.cz/cz/profil/hochtief-na-zemi>*

### **3.2 Zaměstnanecké benefity ve společnosti**

Zaměstnanecké benefity slouží v podniku k podpoře stabilizace zaměstnanců, ke zvýšení sociálních jistot a ochrany zaměstnanců a jejich rodin v obtížných životních situacích. Pravidla pro stanovení benefitů společnosti HOCHTIEF CZ jsou stanovena v souladu s personální strategií ve vnitřních předpisech a Kolektivní smlouvě. Oba dokumenty jsou závazné pro všechny zaměstnance akciové společnosti HOCHTIEF CZ.

#### **3.2.1 Příspěvek na závodní stravování**

Zaměstnavatel zabezpečuje závodní stravování svým pracovníkům na trvalých pracovištích podle ustanovení Kolektivní smlouvy. Stravování je zajišťováno prostřednictvím jiných subjektů, a to formou:

- stravování svých pracovníků smluvně zajištěné v zařízení jiného provozovatele závodního stravování,

- dovoz stravy od jiného provozovatele závodního stravování a výdej stravy ve vlastní jídelně,
- stravování pracovníků v provozovnách veřejného stravování na základě zakoupených stravenek.

Zaměstnavatel pomocí úseku Personalistiky sjedná s vhodným stravovacím zařízením smlouvu o podmínkách stravování. Tato smlouva musí minimálně obsahovat:

- sjednanou cenu jednoho hlavního jídla, které bude hodnotou odběrné poukázky na stravu,
- čas výdeje stravy pro pracovníky akciové společnosti HOCHTIEF,
- metodu nakládání se stravenkami mezi smluvními stranami a formu jejich úhrady.

Mimo uvedené náležitosti může smlouva obsahovat další podmínky, na kterých mají účastníci zájem.

### **Podmínky pro poskytování příspěvku na závodní stravování**

Příspěvek na závodní stravování bude zaměstnancům poskytnut, pokud budou splněny současně následující podmínky:

- **zaměstnanec má uzavřen pracovní poměr ve společnosti HOCHTIEF CZ,**  
U dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr vzniká nárok na stravování pouze za podmínky, že mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem je v rámci dohody o pracovní činnosti nebo dohody o provedení práce dohodnuta pracovní doba, a to nejméně v rozsahu 4 hodiny za směnu.
- **zaměstnanec odpracoval pracovní směnu,**  
Za pracovní směnu se považuje výkon práce v délce trvání pracovní směny podle stanoveného rozvrhu pracovní doby. Při zkráceném pracovním úvazku pouze tehdy, pokud směna byla stanovena nejméně na 4 hodiny. Jestliže pracovník odpracuje pouze část směny, nárok na příspěvek není. Jedinou výjimkou, kdy bude příspěvek na stravování poskytnut, i když pracovník neodpracoval plnou pracovní směnu, je návštěva u lékaře v průběhu pracovní směny, když vyšetření nebo ošetření ve zdravotním zařízení nebylo možno zajistit mimo pracovní dobu. Pokud se pracovník

nezúčastnil pracovní směny pro pracovní neschopnost, dovolenou, neplacené volno apod., nárok na příspěvek na stravování není.

- **zaměstnanci nevznikl nárok na stravné při pracovní cestě.**

Souběh poskytování stravného při pracovní cestě a příspěvku na stravování je nemožný. Za den při výkonu pracovní cesty, trvá-li pracovní cesta 5 a více hodin, přísluší zaměstnanci stravné, které je zákonným nárokem, a za tento den není nárok na podporu na stravování. Pracovník je povinen takový den v pracovním výkazu označit ve sloupci „služební cesty“ číslem cestovního příkazu.

### **Výše příspěvku**

Zaměstnavatelem je na jedno hlavní jídlo v průběhu jedné směny poskytován:

- příspěvek maximálně do výše 55 % ceny jednoho hlavního jídla v průběhu jedné pracovní směny za podmínky, že příspěvek nepřekročí 70 % při trvání pracovní cesty 5 až 12 hodin podle Zákona o cestovních náhradách,
- příspěvek ze sociálního fondu ve výši podle Statutu sociálního fondu.

### **Úhrada**

Pracovník hradí zaměstnavateli částku odpovídající ceně stravenky snížené o příspěvky uvedené výše. Úhrada je prováděna srážkou ze mzdy zaměstnance na základě Dohody o srážce ze mzdy za stravenky.

### **Stravenky**

Stravenky lze vyzvednout u zaměstnance pověřeného jejich distribucí. Jsou poskytovány tak, aby je zaměstnanec mohl v průběhu kalendářního měsíce průběžně využívat. Zaměstnanec má povinnost regulace odběru stravenek v běžném měsíci, aby eliminoval případný přebytek stravenek z předchozích měsíců.

### **Inventarizace stravenek**

Porovnání nároku pracovníka na stravenky s příspěvkem s počtem skutečně odebraných stravenek provádí úsek Personalistiky po zpracování výplaty za běžný měsíc. Vždy k 31. 12. kalendářního roku se provádí konečná inventarizace. Pokud pracovník odebral vyšší počet stravenek, než na jaký získal nárok, bude mu za tyto stravenky ve výplatě za měsíc prosinec sražena ze mzdy částka doplatku do plné ceny stravenky.



### Postup při ukončení pracovního poměru

U pracovníků, kterým končí pracovní poměr, bude porovnání nároku na stravenky s příspěvkem a jejich odběrem provedeno k poslednímu dni pracovního poměru. V případě, že pracovník odebral vyšší počet stravenek, než na jaký získal nárok do dne skončení pracovního poměru, bude mu za tyto stravenky ve vyúčtování mzdy za poslední měsíc pracovního poměru sražena částka doplatku do plné ceny stravenky.

### 3.2.2 Příspěvek na životní pojištění

Úsek Personalistiky ve společnosti odpovídá za výběr zaměstnanců splňujících podmínky přiznání příspěvku na soukromé životní pojištění. Pro poskytování příspěvku jsou pracovníci podle jejich zařazení ve společnosti rozděleni do skupin, viz Tab. 3.1.

**Tab. 3.1** – Rozdělení pracovníků do skupin pro stanovení výše příspěvku na životní pojištění

Cílová skupina 1	Cílová skupina 2	Cílová skupina 3	Cílová skupina 4
generální ředitel	ředitel provozu	stavbyvedoucí	dělník
odborný ředitel	vedoucí nabídkového / projektového týmu	mistr	ostatní THZ
ředitel divize	vedoucí provozu		
odborný ředitel divize	vedoucí střediska		
ředitel výstavby	vedoucí útvaru		
ředitel závodu	vedoucí odboru		
ředitel kompetenčního centra	specialista přímo řízený ředitelem divize nebo odborným ředitelem divize či centrály		

*Zdroj: Vnitřní směrnice společnosti HOCHTIEF CZ.*

### Podmínky poskytování příspěvku na životní pojištění

Zaměstnanec je povinen prokázat uzavření smlouvy na soukromé životní pojištění, která splňuje podmínky zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, s pojišťovnou. Příspěvek na životní pojištění je pracovníkovi poskytován v měsíci, kdy byly splněny následující podmínky:

- pracovníkovi uplynula zkušební doba,
- pracovník je v pracovním poměru u akciové společnosti HOCHTIEF CZ,

- pracovník má s akciovou společností Česká pojišťovna sjednanu pojistnou smlouvu na pojištění pro případ dožití nebo pro případ smrti nebo na důchodové pojištění a ve smlouvě byla sjednána výplata pojistného plnění až po 60 kalendářních měsících a současně nejdříve v roce dosažení věku 60 let,
- pracovník cílové skupiny 1 a 2 uzavřel se společností HOCHTIEF CZ,
- dohodu o finančním převodu pojistného na životní pojištění ve výši jeho spoluúčasti na tomto programu.

Příspěvek na soukromé životní pojištění zastaví zaměstnavatel:

- od následujícího měsíce, kdy zaměstnavatel zahájil řízení o ukončení pracovního poměru pojištěného zaměstnance podle § 52 písm. f), g) a § 55 ZP,
- od měsíce, ve kterém došlo k ukončení pojistného vztahu mezi pojišťovnou a zaměstnancem.

Příspěvek zaměstnavatele na soukromé životní pojištění nemohou obdržet:

- poživatelé starobního důchodu,
- pracovníci pracující jen na vedlejší pracovní poměr,
- pracovníci pracující v režimu nepravidelné výpomoci,
- pracovníci pracující na dohody o provedení práce a pracovní činnosti.

Výši příspěvku na soukromé životní pojištění stanoví zaměstnavatel pomocí rozdělení pracovníků do cílových skupin, pomocí něhož zjistí velikost příspěvku jak zaměstnavatele, tak i minimální příspěvek zaměstnance, viz Tab. 3.2.

**Tab. 3.2** – Výše příspěvku na životní pojištění

	Cílová skupina 1	Cílová skupina 2	Cílová skupina 3	Cílová skupina 4
<b>Příspěvek zaměstnavatele</b>	1000,- Kč	800,- Kč	700,- Kč	600,- Kč
<b>Minimální příspěvek zaměstnance</b>	300,- Kč	200,- Kč	---	---

*Zdroj: Vnitřní směrnice společnosti HOCHTIEF CZ*

## **Změna výše příspěvku**

Při změně zařazení ve společnosti se výše příspěvku mění od doby platnosti přepracované smlouvy mezi akciovou společností Česká pojišťovna a zaměstnancem. Žádost o změnu výše příspěvku si podává zaměstnanec neprodleně po změně zařazení sám na tiskopisu Žádost o změnu pojistné smlouvy.

## **Forma poskytování příspěvku**

Příspěvek na soukromé životní pojištění bude akciová společnost HOCHTIEF CZ poukazovat na účet pracovníka u akciové společnosti Česká pojišťovna.

### **3.2.3 Příspěvek na penzijní připojištění**

#### **Podmínky poskytování příspěvku na penzijní připojištění**

Pracovník je povinen prokázat uzavření smlouvy o penzijním připojištění se státním příspěvkem s některým z penzijních fondů. Příspěvek k penzijnímu pojištění je mu poskytován od 1. dne měsíce po měsíci, kdy byly splněny následující podmínky:

- zaměstnanec je v evidenčním stavu,
- zaměstnanec je nejméně jeden rok v nepřetržitém pracovním poměru,
- zaměstnanec nedosáhl nároku na starobní důchod,
- zaměstnanec neporušil v posledních 36 měsících závažně pracovní kázeň ve smyslu pracovního řádu,
- zaměstnanec uzavřel se společností HOCHTIEF CZ Dohodu o finančním převodu pojistného na penzijní připojištění částky příspěvku z jeho měsíční mzdy, nebo předložil potvrzení penzijního fondu na jakou dobu byl příspěvek zaplacen a v jaké výši,
- penzijní fond bude akceptovat individuální platby příspěvku zaměstnavatele.

Příspěvek penzijního připojištění zaměstnavatel zastaví:

- od následujícího měsíce, kdy zaměstnavatel zahájil řízení o ukončení pracovního poměru pracovníka podle § 52 písm. f), g) a § 55 ZP,
- od měsíce, kdy došlo k ukončení pojistného vztahu mezi pojišťovnou a pracovníkem.

### Výše příspěvku na penzijní připojištění

Výše je vázána na výši připojištění zaměstnance podle uzavřené smlouvy s penzijním fondem, viz Tab. 3.3.

**Tab. 3.3** – Výše příspěvku na penzijní připojištění

<b>Příspěvek zaměstnance</b>	100,- až 199,- Kč	200,- až 299,- Kč	300,- až 399,- Kč	400,- až 499,- Kč	500,- a více Kč
<b>Příspěvek zaměstnavatele</b>	100,- Kč	200,- Kč	300,- Kč	400,- Kč	500,- Kč

*Zdroj: Vnitřní směrnice společnosti HOCHTIEF CZ a. s.*

### Forma poskytování příspěvku

Příspěvek na penzijní připojištění bude společností poukazován na účet zaměstnance u penzijního fondu.

### 3.2.4 Příspěvek na ubytování zaměstnanců na trvalých pracovištích

Nejedná se zde o ubytování při pracovní cestě. Aby byl příspěvek zaměstnanci poskytnut, nesmí být obec jeho přechodného ubytování shodná s obcí trvalého bydliště. Příspěvek bude zaměstnanci poskytován jako nepeněžní plnění a bude mu přiznán na základě jeho Žádosti o ubytování, kterou po předchozím doručení přímého nadřízeného schvaluje na centrále odborný ředitel, na divizi Ředitel divize.

### Výše příspěvku na ubytování

Pracovníkům akciové společnosti HOCHTIEF CZ na trvalých pracovištích může být hrazeno přechodné ubytování do výše 3 500 Kč měsíčně. V mimořádných případech může na návrh ředitele divize nebo člena představenstva personální ředitel rozhodnout o zvýšení příspěvku na ubytování pracovníky, maximálně však do výše 10 000 Kč měsíčně v Praze a do výše 5 000 Kč v jiných lokalitách. Zvýšený příspěvek může být přiznán pouze na dobu 12 měsíců od nástupu do místa výkonu práce. V případě přiznání navýšeného příspěvku zajistí úsek Personalistiky odvodové povinnosti z částky nad 3 500 Kč.

## **Ubytování na ubytovně**

Nadřízený pracovník na základě schválené žádosti o ubytování objedná ubytování na ubytovně a současně sepíše se zaměstnancem dohodu o srážkách ze mzdy převyšující částku 3 500 Kč (vč. DPH) měsíčně. Poté nadřízený pracovník předá na úsek Personalistiky:

- schválenou Žádost o ubytování,
- pracovníkem podepsanou Dohodu o srážkách ze mzdy za ubytování k podpisu personálním ředitelem.

## **Ubytování v najatých bytech**

Na základě smlouvy uzavřené mezi akciovou společností HOCHTIEF CZ a pracovníkem, musí být k Dohodě o srážkách ze mzdy za ubytování přiložena kalkulace nákladů na úhradu bytu, obsahující seznam všech ubytovaných pracovníků a jejich jednotlivý podíl na úhradě nákladů. Nadřízený zaměstnanec předává na úsek Personalistiky:

- schválenou Žádost o ubytování,
- kalkulaci nákladů na úhradu bytu,
- sepsanou a pracovníkem podepsanou Dohodu o srážkách ze mzdy za ubytování k podpisu personálním ředitelem.

Úsek Personalistiky na základě schválené Žádosti o ubytování a podepsané Dohody o srážkách ze mzdy za ubytování vystaví dodatek k pracovní smlouvě zaměstnanci, kde bude sjednáno poskytování přechodného ubytování. V případě porušení daných zásad bude po zaměstnanci požadována plná úhrada vynaložených nákladů.

### **3.2.5 Pracovní volno**

Ve smyslu Nařízení vlády<sup>47</sup> přísluší zaměstnanci akciové společnosti HOCHTIEF CZ pracovní volno, a to v případech:

- vlastní svatby v délce trvání 2 dny, z toho 1 den k účasti na svatebním obřadu; nad rámec uvedeného Nařízení vlády poskytne náhradu mzdy i za druhý den poskytnutého pracovního volna za podmínky, že bude čerpáno v kalendářních dnech jdoucích po sobě;

---

<sup>47</sup> Nařízení vlády č. 590/2006 Sb., kterým se stanoví okruh a rozsah jiných důležitých osobních překážek v práci, ve znění pozdějších předpisů. Dostupné také z: <http://www.mpsv.cz/cs/1489>.

- úmrtí manžela, druha, nebo dítěte, se kterým žil v době úmrtí ve společné domácnosti, a to 1 den pracovního volna s náhradou mzdy;
- hledání nového místa před skončením pracovního poměru, ke kterému dochází z organizačních důvodů, poskytne zaměstnavatel pracovníkovi pracovní volno s náhradou mzdy na nezbytně nutnou dobu, nejvýše však na čtyři dny v měsíci po dobu odpovídající výpovědní době;
- doprovodu zdravotně postiženého dítěte, nebo rodinného příslušníka, který s pracovníkem žije ve společné domácnosti, do zařízení sociální péče, nebo internátní školy pro mládež vyžadující zvláštní péči; volno se poskytuje jen jednomu z rodinných příslušníků, a to na 3 dny v kalendářním roce;
- vyšetření či ošetření ve zdravotnickém zařízení, které je nejbližší bydlišti nebo pracovišti pracovníka a je schopné potřebnou zdravotní péči poskytnout, pracovní volno s náhradou mzdy na nezbytně nutnou dobu, pokud vyšetření nebo ošetření nebylo možné provést mimo pracovní dobu;
- vyšetření nebo ošetření prováděného v jiném než nejbližším zdravotnickém zařízení, které je schopno potřebnou zdravotní péči poskytnout.

Na základě pracovníkovy písemné žádosti může zaměstnavatel HOCHTIEF CZ a. s. rozhodnout o případném poskytnutí pracovního volna bez náhrady mzdy pracovníkovi z jiných vážných důvodů. Toto pracovní volno nebude poskytnuto na práci v zahraničí ani na soukromou výdělečnou činnost. Pracovník je povinen si sám platit za každý kalendářní den poskytnutého pracovního volna pojistné na zdravotní pojištění.

## 4. Praktická aplikace ve stavební společnosti

Zaměstnancům akciové společnosti HOCHTIEF CZ byly předloženy dotazníky, které měly zjistit, jak jsou zaměstnanci informováni o benefitech a co by si v jejich poskytování přáli změnit. Příslušný dotazník je uveden na konci bakalářské práce v Příloze č. 1.

Jak již bylo řečeno, společnost zaměstnává okolo 1250 pracovníků, z nichž 100 anonymně obdrželo dotazník. Odpovědělo 40 žen a 60 mužů.

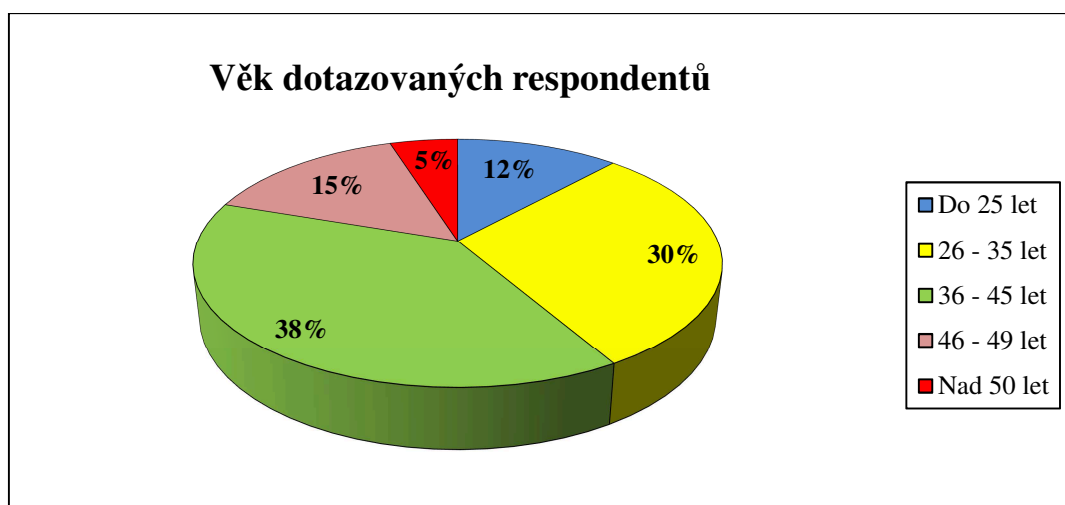
*Věk pracovníků má vliv na výběr a potřebu zaměstnaneckých benefitů. Zaměstnanci patřící do mladší věkové kategorie budou volit diferenciální benefity než pracovníci ve starších věkových kategoriích. Je to dáno jednak způsobem života, tak i ochotou učit se a poznávat nové věci.*

*Mladší pracovníci, kteří se stále učí, budou preferovat benefity formou různých poukazů na rozvoj znalostí a dovedností, rekreaci, sport, cestování, kulturu, sport a benefity, které jim pomohou sladit rodinný a pracovní život.*

*Zaměstnanci patřící do vyšší věkové skupiny budou preferovat spíše příspěvky na penzijní připojištění a příspěvky na zdravotní péči.*

Věkové skupiny dotazovaných uvádí Graf 4.1.

**Graf 4.1** – Struktura věku dotazovaných respondentů



*Zdroj: Vlastní zpracování dle dotazníkového šetření*

Vzhledem k tomu, že ZP umožňuje zaměstnavateli poskytnout zaměstnanci odměnu v případě dovršení 50 let věku a rovněž při prvním skončení pracovního poměru po přiznání invalidního důchodu pro invaliditu třetího stupně nebo po nabytí nároku na starobní důchod (viz podkapitola 2.3.12), bylo pomocí dotazníkového šetření zjištěno, že 5 % z dotazovaných, kteří dovršili 50 let věku, mají na odměnu nárok.

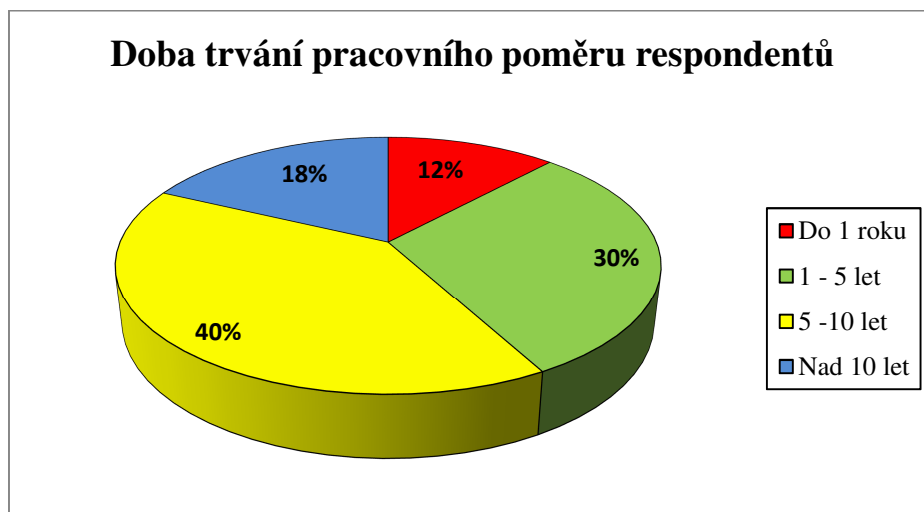
Také bylo zjištěno, že do věkové skupiny 36 – 45 let patří 38 % respondentů; do věkové skupiny 26 - 35 let patří 30 % respondentů; do věkové skupiny 46 – 49 let patří 15 % respondentů a do věkové skupiny nad 50 let patří 5 % respondentů. To značí, že nejvíce odpovídali zaměstnanci v rozmezí od 36 do 45 let.

*Doba trvání pracovního poměru má také vliv na to, jestli je daný zaměstnanec o nabízených benefitech dostatečně informován a jestli je s poskytováním benefitů spokojen. Pokud zaměstnanec v podniku začíná, není tolik informován jako zaměstnanec, který už ve firmě pracuje 3 roky a zná všechny vnitropodnikové záležitosti.*

*Jestliže jsou zaměstnanci se systémem poskytování výhod spokojeni, pak v dané firmě setrvávají. Pokud tomu tak není, mají možnost přejít ke konkurenční firmě, která jim nabízí pro ně lepší a výhodnější systém v poskytování výhod.*

Délku pracovního poměru dotazovaných respondentů uvádí Graf 4.2.

**Graf 4.2** – Doba trvání pracovního poměru respondentů



*Zdroj: Vlastní zpracování dle dotazníkového šetření*

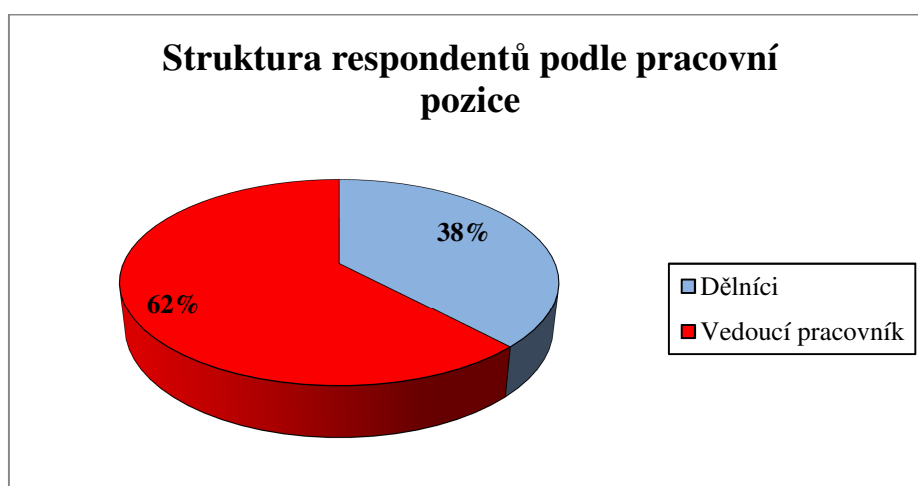


Bylo zjištěno, že 40 % respondentů pracuje ve společnosti od 5 do 10 let; 30 % pracuje od 1 roku do 5 let; 18 % pracuje nad 10 let a 12 % do 1 roku. Nejčastější skupinu pracovníků tedy tvoří respondenti, kteří pracují ve stavební společnosti HOCHTIEF CZ od 6 do 10 let, což je dlouhá doba a tím prezentují spokojenost zaměstnanců se společností.

*Pracovní pozice ve společnosti mají také vliv na výhody formou benefitů. Jiné benefity budou poskytovány vedoucím pracovníkům a jiné dělnickým profesím. Zaměstnanci s nižšími příjmy budou upřednostňovat benefity, které mají blíže k finančním plněním, jako jsou sociální výpomoci nebo bezúročné půjčky. Naopak zaměstnanci s vyššími příjmy budou preferovat benefity formou různých poukazů na sport, kulturu, cestování apod. Vedoucí pracovníci budou požadovat širší a lepší škálu benefitů než dělnické profese, které se spokojí s minimem, co jim firma nabídne.*

Pracovní pozice dotazovaných zaměstnanců akciové společnosti HOCHTIEF CZ se lišily. Odpovídali vedoucí pracovníci (např. ředitel, referent řízení jakosti, referent marketingu) až po samotné dělníky pracující na stavbách. Zaměstnanci společnosti byli rozděleni do dvou skupin, a to na vedoucí pracovníky a dělníky. Pro přehlednost byla struktura zaměstnanců podle pracovní pozice znázorněna do Grafu 4.3.

**Graf 4.3** – Struktura respondentů podle pracovní pozice



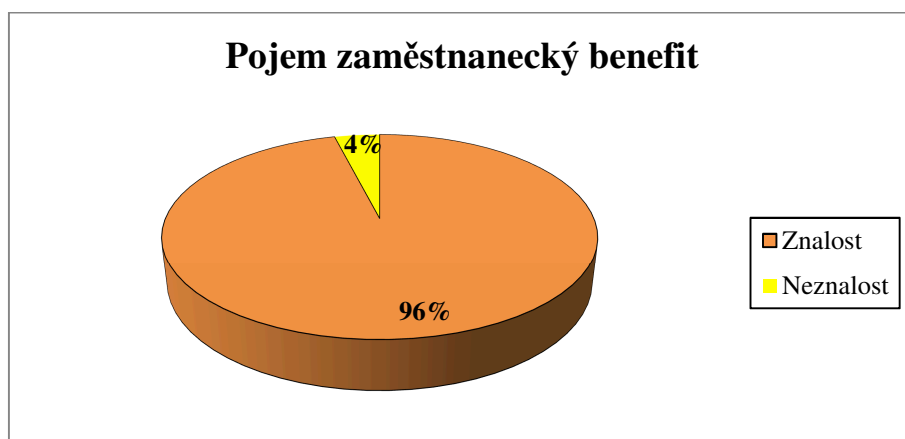
*Zdroj: Vlastní zpracování dle dotazníkového šetření*

Bylo zjištěno, že 62 % respondentů pracuje jako vedoucí pracovník a 38 % z nich je dělníkem. Odpovídali tedy zaměstnanci s vyššími nároky na benefity. Tudíž je možno

předpokládat, že respondenti budou mít vyšší nároky na poskytování benefitů a budou požadovat benefity formou poukazů na sport, kulturu, rekreaci, cestování apod.

Dalším bodem dotazníku byla otázka, zda jsou zaměstnanci obeznámeni s pojmem zaměstnanecký benefit a jestli ví, co znamená. Bod byl konstruován do Grafu 4.4.

**Graf 4.4** – Znalost pojmu zaměstnanecký benefit



*Zdroj: Vlastní zpracování dle dotazníkového šetření*

Bylo zjištěno, že 96 % respondentů daný pojem zná a už se s ním setkala, avšak 4 % respondentů o tomto pojmu ještě neslyšelo, což znamená jejich neznalost a měli by si dané informace dodatečně zjistit. Lze předpokládat, že do skupiny s neznalostí pojmu zaměstnanecký benefit budou patřit spíše dělnické profese, neboť mají menší dostupnost informací než vedoucí pracovníci, kteří si mohou dané informace zjistit na internetu nebo od kvalifikovaných kolegů. Doporučením je, aby se společnost lépe zaměřila na své zaměstnance a dokázala jim lépe podat informace, které se jich týkají.

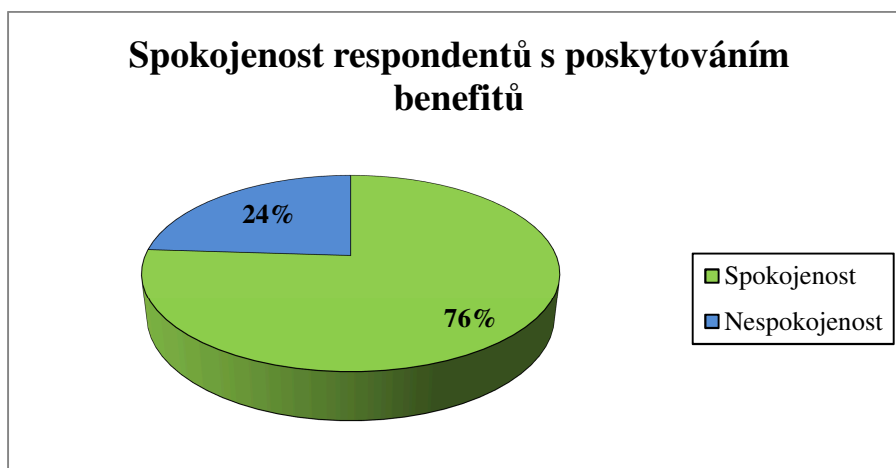
Dále se v dotazníku řešila otázka spokojenosti zaměstnanců se systémem a jednotlivými benefity, které společnost svým zaměstnancům poskytuje.

*Jak již bylo řečeno výše, vhodnost poskytovaného benefitu přináší prospěch jak samotnému zaměstnanci, tak i podniku jako celku. Pokud nebude zaměstnancům poskytován benefit, o který mají zájem a bude jim místo něj dáván ten, který nechtějí, povede to k nespokojenosti jak na straně zaměstnance, který nebude motivován, tak i na straně podniku, protože bez motivace bude zaměstnanec špatně odvádět svou práci, a tudíž tržní hodnota*

*nebude maximální. Spokojenost s poskytováním benefitů je tedy důležitou součástí dobrého fungování podnikové politiky. Pokud budou zaměstnanci spokojeni s benefity a nebudou chtít nic měnit, je dosaženo optimálního stavu a bude docházet ke spokojenosti jak u zaměstnanců, tak i u celé společnosti.*

Spokojenost zaměstnanců se systémem výhod značí Graf 4.5.

**Graf 4.5** – Spokojenost zaměstnanců se systémem poskytování zaměstnaneckých benefitů



*Zdroj: Vlastní zpracování dle dotazníkového šetření*

Z výsledků vyplývá, že 76 % respondentů je se systémem poskytování jednotlivých benefitů spokojeno, a tudíž by neuvítali žádné změny v jejich poskytování nebo by zaměstnanecké benefity jinak neobohatili. Nespokojeno je 24 % respondentů, kteří si myslí, že by se měl systém zaměstnaneckých benefitů nějak zlepšit.

Akciová společnost HOCHTIEF CZ poskytuje zaměstnanecké benefity formou jednotného programu realizace pro všechny zaměstnance (viz podkapitola 2.2.1). Je to systém, podle kterého mají všichni zaměstnanci právo na všechny benefity, které společnost nabízí. Je pouze na zaměstnancích, zda je čerpají nebo ne.

*Aby bylo se systémem benefitů spokojeno více zaměstnanců, doporučením pro firmu je, aby změnila jednotný program realizace na cafeteria systém, který má výhodu v tom, že z nabídky benefitů si zaměstnanec v rámci stanoveného limitu prostředků může vybrat plnění, která mu nejvíce vyhovují.*

V souvislosti s předchozí otázkou byli pracovníci tázáni, jestli ví, jaké benefity jsou jim poskytovány, aby je vypsali. Otázka měla zjistit, zda zaměstnanci ví o všech benefitech, které jim společnost nabízí. Bylo řečeno, že pracovní pozice mají vliv na poskytování benefitů, zaměstnanci byli tedy rozděleni na vedoucí pracovníky a dělnické profese. Pro přehlednost byly výsledky znázorněny do Tab. 4.1.

**Tab. 4.1** – Znalost zaměstnaneckých benefitů z pohledu vedoucích pracovníků a z pohledu dělnických profesí

Poskytovaný benefit	Znalost benefitu [%]	
	Vedoucí pracovníci (62 % respondentů)	Dělnické profese (38 % respondentů)
Stravenky	98	56
Penzijní připojištění	74	52
Životní pojištění	73	59
Ubytování	35	78
Pracovní volno	64	47

*Zdroj: Vlastní zpracování dle dotazníkového šetření*

Z Tab. 4.1 vyplývá:

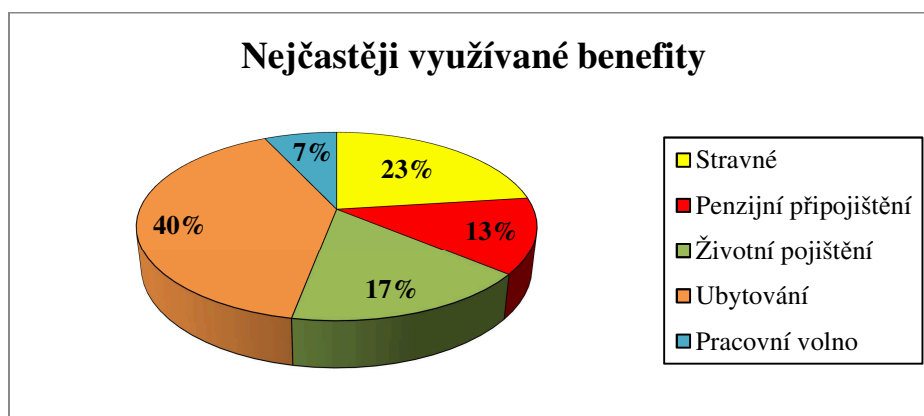
- o poskytování stravenek jako zaměstnaneckého benefitu ví 98 % vedoucích pracovníků a 56 % dělnických pracovníků,
- o poskytování penzijního připojištění jako benefitu ví 74 % vedoucích pracovníků a 52 % dělnických pracovníků,
- o poskytování životního pojištění jako benefitu ví 73 % vedoucích pracovníků a 59 % dělnických pracovníků,
- o poskytování ubytování jako benefitu ví 35 % vedoucích pracovníků a 78 % dělnických pracovníků,
- o pracovním volnu jako benefitu ví 64 % vedoucích pracovníků a 47 % dělnických pracovníků.

Výsledky šetření značí, že vedoucí pracovníci jsou ve většině případů uvedených v Tab. 4.1 informováni více než dělničtí pracovníci. U ubytování, kde je znalost v poskytování benefitu u vedoucích pracovníků jen 35 % a u dělnických pracovníků 78 %, je rozdíl ve

znalosti více než dvojnásobný. Nabízí se řešení pro zaměstnavatele více informovat zaměstnance, co všechno jim společnost nabízí.

V návaznosti na předchozí otázku byli zaměstnanci tázáni, které z jim známých benefitů nejčastěji využívají. Zjištěné výsledky byly ilustrovány do Grafu 4.6 a 4.7.

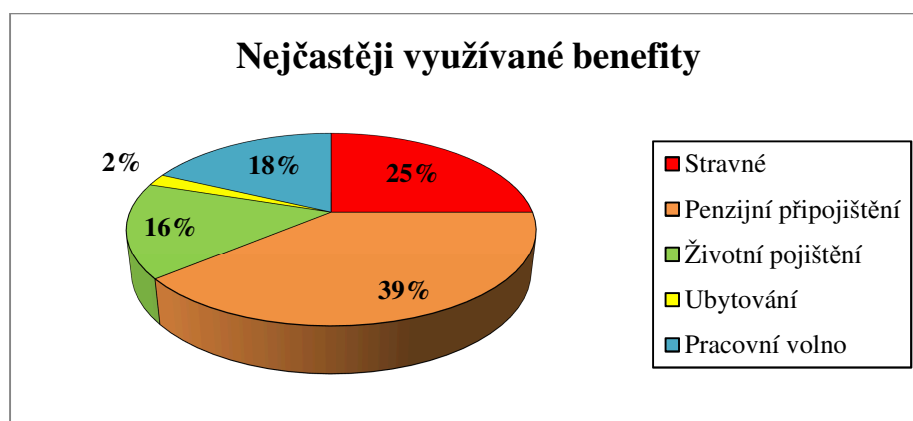
**Graf 4.6** – Nejčastěji využívané zaměstnanecké benefity u dělnických pracovníků



*Zdroj: Vlastní zpracování dle dotazníkového šetření*

Bylo zjištěno, že u dělnických profesí se 40 % převažuje benefit formou ubytování. Je to dáno z důvodu častého využívání ubytování, když dělníci nepracují v místě jejich trvalého bydliště a přijímají od zaměstnavatele příspěvek na ubytování, který činí maximálně 3 500,- Kč měsíčně (viz podkapitola 3.2.4). Na druhém místě je stravné s 23 %, kde zaměstnanci dostávají stravenky. Dále příspěvek na životní pojištění a penzijní připojištění. V poslední řadě čerpají pracovní volno.

**Graf 4.7** – Nejčastěji využívané zaměstnanecké benefity u vedoucích pracovníků

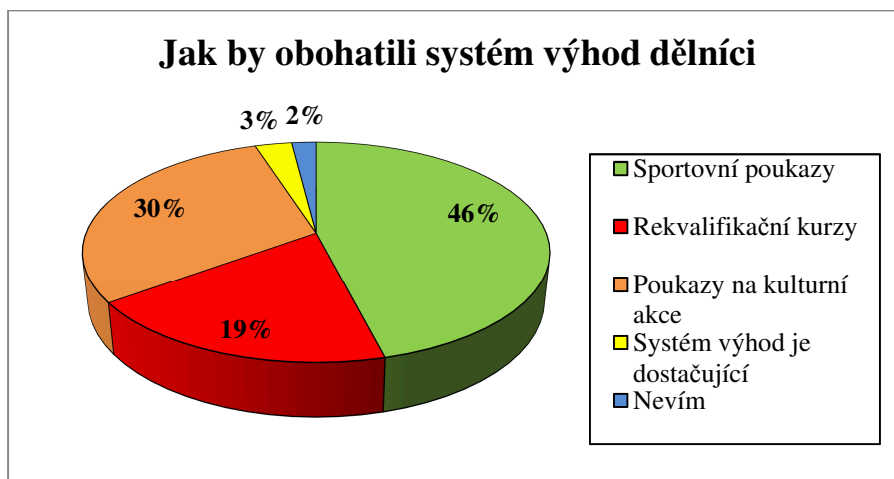


*Zdroj: Vlastní zpracování dle dotazníkového šetření*

U vedoucích pracovníků převažuje s 39 % využívání benefitu formou příspěvku na penzijní připojištění, dále s 25 % stravné, s 18 % pracovní volno, s 16 % životní pojištění a v poslední řadě se 2 % benefity formou ubytování.

V poslední otázce dotazníku bylo zjišťováno, který benefit pracovníkům ve společnosti chybí a o který by systém výhod nabízený firmou obohatili. Respondenti měli na výběr z 5 možností, z nichž mohli vybrat jen jednu. Dotazovaní byli znovu rozděleni na dělnické a vedoucí pracovníky a výsledky byly pro přehled zpracovány do Grafu 4.8 a 4.9.

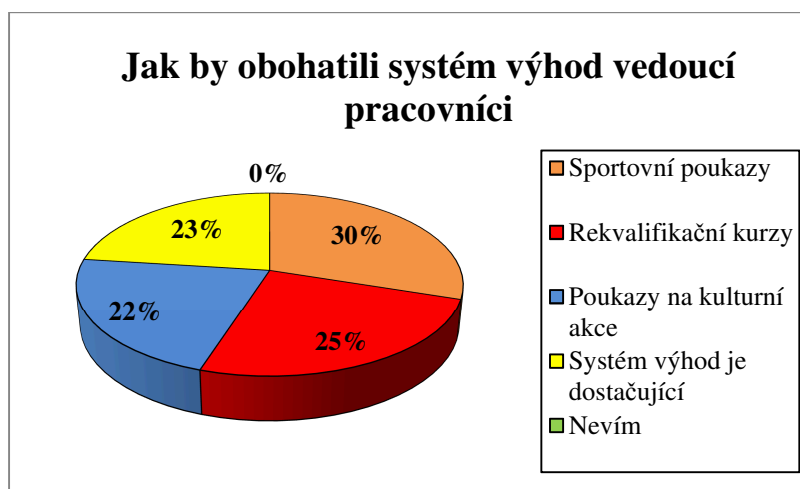
**Graf 4.8** – Jak by obohatili systém v poskytování zaměstnaneckých výhod pracovníci dělnické profese



*Zdroj: Vlastní zpracování dle dotazníkového šetření*

Z výsledků vyplývá, že dělnické profese nejčastěji ve 46 % postrádají benefity formou poukazů na sportovní akce, dále by respondenti obohatili systém výhod o poukazy na kulturní akce a rekvalifikační kurzy. 3 % respondentů tvrdí, že systém poskytování výhod je dostačující, což znamená, že by ho nijak neměnili a myslí si, že je dostačující. 2 % respondentů na danou otázku nezná odpověď, což je především dáno neinformovaností.

**Graf 4.9** - Jak by obohatili systém v poskytování zaměstnaneckých výhod vedoucí pracovníci



*Zdroj: Vlastní zpracování dle dotazníkového šetření*

Z výsledků šetření plyne, že vedoucí pracovníci by v 30 % nejčastěji obohatili systém v poskytování zaměstnaneckých benefitů formou sportovních poukazů, dále rekvalifikačních kurzů a poukazů na kulturní akce. 23 % dotázaných vedoucích pracovníků včetně ředitele společnosti tvrdí, že by systém v poskytování neměnili a je pro ně dostačující. Žádný z dotázaných vedoucích pracovníků neodpověděl nevím, což značí dobrou informovanost.

## 5. Závěr

Podstatnou podmínkou rovnováhy a dobrého fungování každé firmy je nejen dobrý výrobní program, ale také to, jak společnost dokáže pracovat s lidským kapitálem, jak dokáže využívat vzdělání zaměstnanců a motivovat je, a to nejen z hlediska finančního, ale i vytvořením příznivých pracovních a sociálních podmínek, v nichž má být daná práce vykonávána. Podniky se tak vyjma mzdy snaží i v současné ekonomicky obtížné době poskytovat svým zaměstnancům také další plnění, jimiž jsou zaměstnanecké benefity.

Stavební společnost HOCHTIEF CZ je součástí nadnárodního koncernu HOCHTIEF AG a řadí se ke špičkám ve svém oboru. Ve světovém měřítku jí náleží sedmá příčka v žebříčku firem, zabývajících se stavební a obdobnou činností.

Akciová společnost poskytuje svým zaměstnancům množství benefitů, jež slouží k podpoře stabilizace zaměstnanců, ke zvýšení sociálních jistot a ochrany zaměstnanců a jejich rodin v obtížných životních situacích. Pojednávány zaměstnaneckými benefity jsou: příspěvek na závodní stravování, příspěvek na životní pojištění, příspěvek na penzijní připojištění, příspěvek na ubytování zaměstnanců na trvalých pracovištích a pracovní volno.

Cílem bakalářské práce bylo za pomoci analýzy dotazníkového šetření zhodnotit dosavadní benefitní program, který nabízí akciová společnost HOCHTIEF CZ svým zaměstnancům a podat doporučení a návrhy na zlepšení tak, aby bylo dosaženo spokojenosti jak u společnosti, tak u samotných zaměstnanců.

V praktické části bakalářské práce je pomocí analýzy dotazníkového šetření řešena otázka informovanosti a spokojenosti zaměstnanců se stávajícím benefitním programem akciové společnosti HOCHTIEF CZ.

Pojem zaměstnanecký benefit zná 96 % ze 100 dotazovaných respondentů, což značí, že zaměstnanci jsou v podstatě dobře informováni. 4 % dotazovaných zaměstnanců nemají dostatečný přístup k informacím, z čehož vyplývá, že by se společnost měla snažit prostřednictvím svých informačních zařízení zjištěný nedostatek odstranit.



Se systémem a poskytováním jednotlivých benefitů pracovníkům je spokojeno 76 % a 24 % spokojeno není. Aby byli zaměstnanci více spokojeni a lépe prováděli svou práci, měl by se systém v poskytování benefitů zlepšit.

Doporučením pro společnost je změnit jednotný program realizace poskytování benefitů na cafeteria systém, který dá zaměstnanci na výběr pomocí stanoveného limitu čerpat ty benefity, které mu nejvíce vyhovují. Dalším doporučením je, aby společnost rozšířila svou dosavadní nabídku benefitů. Dotazovaní zaměstnanci nejvíce postrádají příspěvky na sportovní a kulturní akce. Systém poskytovaných benefitů a jejich plnění u akciové společnosti HOCHTIEF CZ by se o ně měl rozšířit.

## Seznam použité literatury

### Knižní publikace:

BLÁHA, Jiří; MATEJČÍK, Aleš a Zdeňka KAŇÁKOVÁ. *Personalistika pro malé a střední firmy*. Brno: CP Books, a. s., 2005. 284 s. ISBN 80-251-0374-9.

ČOPÍKOVÁ, Andrea a Petra HORVÁTHOVÁ. *Odměňování zaměstnanců v organizacích*. Ostrava, 2010. 142 s. ISBN 978-80-248-2264-8.

D'AMBROSOVÁ, Hana a kolektiv. *Abeceda personalisty*. ANAG, 2011. 413 s. ISBN 978-80-7263-646-4.

DVOŘÁKOVÁ, Zuzana a kolektiv. *Management lidských zdrojů*. Praha: Beck, 2007. 485 s. ISBN 978-80-7179-893-4.

FOOT, Margaret a Caroline HOOK. *Personalistika*. Praha: Computer Press, 2002. 462 s. ISBN 80-7226-515-6.

KOUBEK, Josef. *Personální práce v malých a středních firmách*. Praha: Grada Publishing, 2007. 261s. ISBN 978-80-247-2202-3.

KOUBEK, Josef. *Řízení lidských zdrojů: základy moderní personalistiky*. Praha: Management Press, 2001. 265 s. ISBN 80-7261-033-3.

MACHÁČEK, Ivan. *Zaměstnanecké benefity a daně*. 2. vyd. Praha: ASPI, a. s., 2008. 156 s. ISBN 978-80-7357-368-3.

MACHÁČEK, Ivan. *Zaměstnanecké benefity: praktická pomůcka jejich daňového řešení*. Praha: C. H. Beck, 2010. 146 s. ISBN 978-80-7400-301-1.

PELC, Vladimír. *Zaměstnanecké benefity v roce 2011*. Praha: Leges s. r. o, 2011. 240 s. ISBN 978-80-87212-66-0.

PELC, Vladimír. *Daňový průvodce pro mzdové účetní*. 1. vyd. Praha: C. H. Beck, 2010. 277 s. ISBN 978-80-7400-300-4.

### **Legislativa:**

§ 109 odst. 2 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce. Dostupný také z:

<http://business.center.cz/business/pravo/zakony/zakonik-prace/cast6h1.aspx>. ISSN 1213-7235.

§ 24 odst. 2 písm. j) bod 5 zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů. Dostupný také z:

<http://business.center.cz/business/pravo/zakony/dprij/cast3.aspx>. ISSN 1213-7235.

§ 6 odst. 9 písm. g) zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů. Dostupný také z:

<http://business.center.cz/business/pravo/zakony/dprij/cast1.aspx>. ISSN 1213-7235.

§ 236 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce. Dostupný také z:

<http://business.center.cz/business/pravo/zakony/zakonik-prace/cast10h3.aspx>. ISSN 1213-7235.

§ 142 a násl. zákona č. 561/2004 Sb., o předškolním, základním, středním, vyšším odborném a jiném vzdělávání. Dostupný také z: <http://www.msmt.cz/vzdelavani/firemni-skolky-zakladni-informace?highlightWords=provoz+%C5%A1kolky>.

§ 67 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce. Dostupný také z:

<http://business.center.cz/business/pravo/zakony/zakonik-prace/cast2h4.aspx>. ISSN 1213-7235.

§ 213 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce. Dostupný také z:

<http://business.center.cz/business/pravo/zakony/zakonik-prace/cast9h2.aspx>. ISSN 1213-7235.

§ 192 odst. 2 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce. Dostupný také z:

<http://business.center.cz/business/pravo/zakony/zakonik-prace/cast8h1.aspx>. ISSN 1213-7235.

§ 224 odst. 2 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce. Dostupný také z:  
<http://business.center.cz/business/pravo/zakony/zakonik-prace/cast10h1.aspx>. ISSN 1213-7235.

Nařízení vlády č. 361/2007 Sb., kterým se stanoví podmínky ochrany zdraví při práci, ve znění pozdějších předpisů. Dostupné také z: [http://www.mzcr.cz/dokumenty/horko-a-ochranne-napoj-pri-praci\\_5328\\_865\\_1.html](http://www.mzcr.cz/dokumenty/horko-a-ochranne-napoj-pri-praci_5328_865_1.html).

#### **Internetové zdroje:**

HOCHTIEF CZ a. s. *HOCHTIEF CZ a. s.* [online]. Dostupné z: <http://www.hochtief.cz/>.

MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ. MPSV: *Nemocenské pojištění v roce 2013* [online]. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/cs/7>.

#### **Ostatní zdroje:**

Kolektivní smlouva HOCHTIEF CZ a. s.

Vnitřní směrnice HOCHTIEF CZ a. s.

## Seznam obrázků

Obr. 3.1 Organizační struktura akciové společnosti HOCHTIEF CZ.....	39
Obr. 3.2 Působení společnosti HOCHTIEF ve světě.....	44

## Seznam tabulek

Tab. 3.1 Rozdělení pracovníků do skupin.....	47
Tab. 3.2 Výše příspěvku na životní pojištění.....	48
Tab. 3.3 Výše příspěvku na penzijní připojištění.....	50
Tab. 4.1 Znalost zaměstnaneckých benefitů z pohledu vedoucích pracovníků a z pohledu dělnických profesí.....	58

## Seznam grafů

Graf 4.1	Struktura věku dotazovaných respondentů.....	53
Graf 4.2	Doba trvání pracovního poměru respondentů.....	54
Graf 4.3	Struktura respondentů podle pracovní pozice.....	55
Graf 4.4	Znalost pojmu zaměstnanecký benefit.....	56
Graf 4.5	Spokojenost zaměstnanců se systémem poskytování zaměstnaneckých benefitů....	57
Graf 4.6	Nejčastěji využívané zaměstnanecké benefity u dělnických pracovníků.....	59
Graf 4.7	Nejčastěji využívané zaměstnanecké benefity u vedoucích pracovníků.....	59
Graf 4.8	Jak by obohatili systém v poskytování zaměstnaneckých výhod pracovníci dělnické profese.....	60
Graf 4.9	Jak by obohatili systém v poskytování zaměstnaneckých výhod vedoucí pracovníci.....	61

## Seznam zkratek

AG	Aktiengesellschaft
a. s.	akciová společnost
BOZP	bezpečnost a ochrana zdraví při práci
ČOV	čistička odpadních vod
ČR	Česká republika
DDS	Divize Dopravní stavby
DPH	daň z přidané hodnoty
FKSP	Fond kulturních a sociálních potřeb
MPSV	Ministerstvo práce a sociálních věcí
PHM	pohonné hmoty a mazadla
THZ	technicko–hospodářský zaměstnanec
ZDP	Zákon o daních z příjmů
ZP	Zákoník práce



## Prohlášení o využití výsledků bakalářské práce

Prohlašuji, že

- jsem byla seznámena s tím, že na mou bakalářskou práci se plně vztahuje zákon č. 121/2000 Sb. – autorský zákon, zejména § 35 – užití díla v rámci občanských a náboženských obřadů, v rámci školních představení a užití díla školního a § 60 – školní dílo;
- beru na vědomí, že Vysoká škola báňská – Technická univerzita Ostrava (dále jen VŠB-TUO) má právo nevýdělečné, ke své vnitřní potřebě, bakalářskou práci užít (§35 odst. 3);
- souhlasím s tím, že bakalářská práce bude v elektronické podobě archivována v Ústřední knihovně VŠB-TUO a jeden výtisk bude uložen u vedoucího bakalářské práce. Souhlasím s tím, že bibliografické údaje o bakalářské práci budou zveřejněny v informačním systému VŠB-TUO;
- bylo sjednáno, že s VŠB-TUO, v případě zájmu z její strany, uzavřu licenční smlouvu s oprávněním užít dílo v rozsahu § 12 odst. 4 autorského zákona;
- bylo sjednáno, že užít své dílo, bakalářskou práci, nebo poskytnout licenci k jejímu využití mohu jen se souhlasem VŠB-TUO, která je oprávněna v takovém případě ode mne požadovat přiměřený příspěvek na úhradu nákladů, které byly VŠB-TUO na vytvoření díla vynaloženy (až do jejich skutečné výše).

V Ostravě dne...10.5.2013

Marie Hrnádová

jméno a příjmení studenta

## **Seznam příloh**

Příloha 1

Dotazník